PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-SEVENTH ANNUAL REPORT

2003-2004

105-02296/

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-SEVENTH ANNUAL REPORT

2003-2004

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2003
Cat. No. SR1-2004
ISBN 0-662-68312-9
This publication is also available on the Board's Web site at:
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

G. Giguère

S. Matteau

BOARD MEMBERS

L.-P. Guindon

E. Henry

I. Mackenzie

D. Quigley

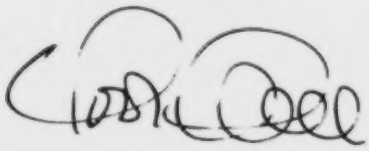
J.-P. Tessier

The Honourable Liza Frulla, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and
Minister Responsible for Status of Women
House of Commons
OTTAWA

Dear Madam Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-seventh Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2003 to 31 March 2004, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2003 - 2004

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	J. W. Potter
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, G. Giguère, S. Matteau
Full-Time Members:	L.-P. Guindon, E. Henry, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
Part-Time Members:	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, Q.C., F. Chad Smith, Q.C., M. E. Cummings, S. Kelleher, Q.C., T. Kuttner Q.C., P.E. Love, K. E. Norman, J.J. Steeves, C. Taylor, Q.C., D. T. Wilson

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	P. Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	G. Baron
Assistant Secretary, Operations:	S.-M. Brazeau / S. Mailer
Assistant Secretary, Corporate Services:	D. Benoit

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Dan Butler

TABLE OF CONTENTS

Page

A **INTRODUCTION** 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 2

B **PROCEEDING WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION** 3

Applications under Section 21 of the Act 3
Applications for Extension of Time 3
Complaints under Section 23 of the Act 4
Applications for Review of Board Decisions 4
Applications for Certification 5
Determination of Membership in Bargaining Unit 5
Revocation of Certification 5
Successor Rights 5
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 6

C **ADJUDICATION PROCEEDINGS** 7

Expedited Adjudication 8
References under Section 99 of the Act 9

D **DISPUTE RESOLUTION** 11

Conciliation 11
Conciliation Boards 11
Arbitration Boards 11
Examinations 12

Page

Mediation 12
Training 13
Investigations 13

E BOARD DECISIONS OF INTEREST 15

F ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 19

G TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 29

Process of Referral of a Dispute to Conciliation 29
Issues within the Jurisdiction of the Conciliation Board 30
Issues Not within the Jurisdiction of the Conciliation Board 31
Process of Referral of a Dispute to Arbitration 32
Issues Not within the Jurisdiction of the Arbitration Board 33

H COURT DECISIONS OF INTEREST 35

I PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 41

Proceedings under Section 129 41
Proceedings under Section 133 42

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 2,119 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints under Part II of the *Canada Labour Code*. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resorting to formal proceedings before the Board.

A-2 S. Matteau was appointed to the Board as Deputy Chairperson and M.-M. Galipeau retired from that position in June 2004. J.-P. Tessier was re-appointed to the Board as a full-time member. Part-time Board member F. Chad Smith was reappointed. S. Kelleher resigned as a part-time Board member in July 2003, when he was appointed as a Justice of the Supreme Court of British Columbia, and A.E. Bertrand's term as part-time Board member ended in February 2004. M.E. Cummings, P.E. Love, and J.J. Steeves were appointed as part-time Board members.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA). The Board is also responsible for the administration of the Yukon *Public Service Staff Relations Act* and the Yukon *Education Staff Relations Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private-sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, no fewer than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister who until 11 December 2003 was the President of the Privy Council and since 12 December 2003 has been the Minister of Heritage. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the PESRA.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The process of mediation has been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational approach associated with formal adjudication.

B

PROCEEDING WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-1 Section 21 of the Act enables the Board to exercise the powers conferred on it by the Act or incidental to the attainment of the objectives of the Act. Those powers include the making of compliance orders.

B-2 During the year under review, the Board received two applications for such orders; six were carried over from the previous year. Seven applications are scheduled for hearing in the next fiscal year and one is being held for mediation at the request of the parties.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-3 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. Eleven new applications for extension of time were received and four were carried over from the previous year. Of the total, five are tentatively settled or withdrawn, two are being held in abeyance pending a section 41 direction from the Canadian Human Rights Commission, and two are being held pending mediation. The six remaining applications are scheduled to be heard during the next fiscal year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-4 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-5 During the year under review, the Board received 52 complaints under section 23. Of these, 10 concerned duty of fair representation, 15 alleged discrimination against members, eight alleged employer interference, two alleged discrimination against employees, one alleged failure to implement a grievance decision and 15 concerned compliance with regulations. There was one other. Of the total, eight were dismissed for want of jurisdiction, while 15 are held pending mediation planned for the next fiscal year and two pending board adjudication. Two were heard and a decision is expected next year, when two other cases are also expected to be settled. Nineteen are scheduled for hearing in the next fiscal year. Two complaints were withdrawn pending confirmation, one was settled and one was completed.

B-6 There were also 23 complaints carried over from the past year. Of these, six were settled, four were dismissed after hearing, and four were withdrawn. Two were heard and a decision is expected in the next fiscal year. A partial decision was issued in one case, for which a settlement is expected next year. One case is held pending a decision from other courts. The remaining five cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-7 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with three such applications, of which two were carried over from the previous year. All three applications expect a decision during the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-8 Under section 28 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. The Board received two such applications during the year under review. One application was decided (SSEA, Board file 142-02-359). The other expects a decision during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-9 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with four such applications during the year, of which three were carried over from the previous year. One application was granted (PIPSC, Board file 147-02-118) and two are expected to be withdrawn. The remaining application, having been postponed at the request of the parties, is scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-10 The Board processed one application for revocation of certification, which is on hold until the next fiscal year (Danyluk and others, Board file 150-18-00053). A case held over from the previous year was terminated without a hearing (PSAC and CFIA, Board file 150-32-52).

SUCCESSOR RIGHTS

B-11 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a specified time period. As well, an employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of a newly constituted bargaining unit. The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall

remain in force and, if so, determine its expiry date. One application was received and granted during the year under review (SSEA and CUPTE, Board file 140-2-23). In this joint application, the Social Science Employees Association and the Canadian Union of Professional and Technical Employees applied to have the Canadian Association of Professional Employees (CAPE) certified as the successor bargaining agent for their combined membership.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-12 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-13 During the year under review, the Board received eight referrals involving safety or security designations. In one case, the parties reached an agreement on the positions. In five cases, settlements are anticipated in the next fiscal year. Two cases are being held pending discussion by the parties.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 1,910 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 1,181 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1999 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(*a*), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective

agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 1,659 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(*b*) and (*c*). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 234 grievances in this category referred to adjudication during the year, 90 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to major urban centres across the country. Exceptions to this rule may be made at the request of the parties.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, four other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); the Association of Public Service Financial Administrators; and the Professional Institute of

the Public Service of Canada. As employers, the Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 114 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The three expedited adjudication hearings held during the year resulted in the disposition of 12 cases.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

C-7 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. During the year, 17 references under section 99 of the Act were filed and 12 were carried over from the previous year.

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 In the last fiscal year, the Board dealt with 17 requests for interventions by a conciliator. Three were settled with the help of a conciliator appointed by the Board, and nine others remained unresolved. Five applications were postponed to the next fiscal year.

CONCILIATION BOARDS

D-2 In the last fiscal year, seven requests for conciliation boards were dealt with. Two reports were issued, one in the matter of the Public Service Alliance of Canada and the Statistics Survey Operations (190-24-329) and the other in the matter of the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW and the Treasury Board (190-02-328 (RO)).Three other cases were settled while the conciliation boards were sitting and no reports were issued.

D-3 A request for a conciliation board involving the Public Service Alliance of Canada and the Parks Canada Agency was postponed to the next fiscal year (190-33-333).

ARBITRATION BOARDS

D-4 Arbitration is one of two options available to bargaining agents in the event of a breakdown in negotiations with the employer. The alternative is the conciliation/strike option. The method chosen applies to the entire round of bargaining, and the bargaining agent may select the other method before the notice to bargain is issued for the next round.

D-5 In the last fiscal year, the Board dealt with eight applications for arbitration. One case was settled prior to the establishment of an arbitration board (185-2-394). Three arbitration boards were set up and completed. The first board involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board (185-2-393); the second involved the Federal Government Dockyard Chargehands Association and the Treasury Board (185-2-395) and the third involved the Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832 and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces (185-18-400).

D-6 The remaining cases were held over to the next year.

EXAMINATIONS

D-7 When an employer asks to have positions excluded from a bargaining unit pursuant to section 5 of the Act and the bargaining agent opposes the request, or when the bargaining agent objects to the continuation of an exclusion and the employer objects, an officer of the Board will be asked to inquire into the matter; if the parties maintain their objection, he or she is then authorized to proceed with a review of the tasks and responsibilities of the positions and to submit a report on the matter to the Board. The Board makes a decision based on this report and the parties' observations. In the past fiscal year, 88 cases of exclusion of managerial or confidential positions were resolved.

MEDIATION

D-8 The Board's grievance and complaints mediation program continued to be successful in the last fiscal year, with the parties settling close to 84% of cases. Dispute Resolution Services (DRS) also respond to joint applications for assistance by bargaining agents and management in an effort to improve relations. In the year under review, the Board responded to one such request. DRS officials also acted as mediators in several grievances and complaints filed with the Board, as well as providing preventive mediation assistance in some 40 cases following requests from both the management and the union sides.

TRAINING

D-9 In its efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, the Board continued to run its national training program on interest-based negotiations and mediation skills jointly for management and union representatives. Approximately 1,000 people have already participated in this two-and-a-half-day training course, which will continue to be offered.

D-10 A new videocassette was produced during this fiscal year to increase awareness of two other processes used at the Board: adjudication and expedited adjudication.

INVESTIGATIONS

D-11 At the request of the Chairperson, DRS officials served as fact-finders for various cases in the past year.

E

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 The Board examined a complaint filed under section 23 of the PSSRA alleging that the bargaining agent had violated its duty to provide fair representation during a settlement negotiated by the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board with respect to a pay equity complaint (*Després v. Public Service Alliance of Canada*, 2003 PSSRB 85).

E-1.2 The complainant retired from Correctional Service Canada in 1999 as an AS-02. In 1990, his position had been reclassified from the CR-05 level to the AS-02 level and his new salary was calculated in accordance with the applicable regulations and salary scales at that time.

E-1.3 In October 1999, after the complainant had retired, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board negotiated a settlement with respect to the outstanding pay equity complaint filed by the bargaining agent under the *Canadian Human Rights Act*. As a result of the settlement, salaries for the CR group were adjusted upwards. The settlement was ratified by the Canadian Human Rights Commission and filed with the Registry of the Federal Court, becoming an order for the purposes of enforcement. Under paragraph 9.5 of the minutes of settlement, for promotions that took place between 1985 and 1994, affected individuals would be awarded an amount equivalent to 5% of the pay equity amount owing; the employer would not be held to recalculate on a case-by-case basis. The complainant filed the complaint alleging that the bargaining agent had acted in a discriminatory manner towards him.

E-1.4 At the outset, the bargaining agent objected to the authority of the Board to hear a pay equity complaint. The complainant

argued that he did not contest the pay equity settlement, but only the interpretation and application of paragraph 9.5, on the grounds that this was prejudicial and constituted discriminatory treatment of him by his bargaining agent. The Board held that the complainant had not met the burden of proof required of him; it had not been established that the bargaining agent had acted in an arbitrary or discriminatory way, or in bad faith. The Board cited the decision of the Supreme Court of Canada in *Gendron v. Supply & Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 5007*, [1990] 1 S.C.R. 1298: a bargaining agent has the right to choose the interests of one member or group of members over the interests of another where those interests diverge, as long as the decision is not founded on improper considerations. Regarding the complainant's submission that paragraph 9.5 did not apply to him, the Board held that, as this was a question of interpretation of the settlement, it was outside its jurisdiction.

E-2.1 The Board's decision in *National Energy Board v. Public Service Alliance of Canada and Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2003 PSSRB 79 concerns a determination of the appropriate bargaining unit structure. Under section 27 of the PSSRA, the National Energy Board asked the Board to reconsider the two-bargaining-unit structure created by a 1993 Board decision for the unionized workforce. The National Energy Board now proposed that a single bargaining unit be created. The bargaining agents who held the certificates issued in 1993 opposed the application.

E-2.2 One of the bargaining agents proposed that the test for review of bargaining unit certificates required evidence of their real and demonstrable adverse impact on labour relations. Rejecting this approach as too strict, the Board concluded that the threshold for review must be a determination that some significant change has rendered an existing structure unsatisfactory.

E-2.3 The Board found that, since it had last reviewed the bargaining unit framework, there had indeed been significant change at the National Energy Board. The evidence established that the National Energy Board had modified its structure in 1996 to focus on the delivery of services along business lines. This, in turn, had led to the extensive use of multi-disciplinary teams with

members from both existing bargaining units. This practice was described by one of the bargaining agents as revolutionary. The new job competency framework at the National Energy Board, used to evaluate all positions on the basis of set criteria, has shown that many employees, regardless of bargaining unit affiliation, share similar skills, qualifications and competencies.

E-2.4 There was a question as to whether the employer's plan of classification was relevant to the proceedings. Section 33 of the PSSRA requires that, for reviewing applications for certification under section 28, a bargaining unit structure must be co-extensive with the employer's plan of classification. Though section 27 does not impose on the Board the same statutory obligation, the Board concluded that, when reviewing a bargaining unit structure, this requirement made eminent sense in the context of federal public sector labour relations.

E-2.5 The Board considered that both bargaining units were small, all employees worked in the same building, in a similar work environment and, for the most part, during the same hours. Moreover, the differences between the collective agreements were not overly significant and the grievance history of the members of the two bargaining units showed a commonality of interests. The Board concluded that a single bargaining unit including all currently unionized employees of the National Energy Board should replace the existing two-bargaining-unit structure. It ordered a representation vote whereby voters would elect either PIPSC or the PSAC to represent them. Accordingly, PIPSC was chosen as the bargaining agent.

E-3.1 The Board considered a reference under section 99 of the PSSRA in its decision in *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board*. The collective agreement required that membership dues be deducted and remitted by the employer to the bargaining agent commencing the first full month of the effective date of appointment. In practice, and in accordance with its policy, the employer had been deducting and remitting dues on the first day of the month following the effective date of the appointment or the issue date of the letter of offer, whichever was later. The bargaining agent claimed that the employer's policy contravened the union dues provisions in six

signed collective agreements. At the time of the hearing, the employer's policy was under review and a draft policy had been sent to departments and bargaining agents for their input.

E-3.2 The bargaining agent submitted that the issue in dispute was when does a person become employed in a bargaining unit. The bargaining agent argued that this is when he or she begins the duties of a position and that the date on which the letter of offer is received is irrelevant. The bargaining agent further argued that, as there was no limit on a reference under section 99 of the PSSRA, there should be no time limit on how far back an award for monetary compensation can go.

E-3.3 The employer argued that the collective agreement was silent with respect to the starting point for the deduction of dues. In any event, the collective agreement could not contravene the *Public Service Employment Act*, which provides that one must be officially appointed in order to start in a position. Further, it was argued that, because it was often impossible to determine the effective date in reclassification or acting situations, as duties evolve over time, a formal document, such as the letter of offer, was needed to determine the date of appointment.

E-3.4 Agreeing that the issue was the date on which employment in the bargaining unit begins, the Board found that this is at least on the effective date of the appointment. Practically, this means that departments should deduct dues when they know that the employee is performing the duties of a position in a new bargaining unit. Any dispute as to the effective date can be resolved either by the letter of offer or by an acting pay or classification grievance. The Board noted that the draft policy being developed by the employer demonstrated the latter's tentative acceptance that the current policy is contrary to the collective agreement. The Board found that the policy was so contrary. While there are no limits on applications under section 99, it would, however, not be appropriate for the employer to be surprised by claims made long after the commencement of a collective agreement. The Board therefore ordered that payment be made retroactive only to May 2001, the date on which the parties had begun to meet on the issue of dues check-off.

F

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 Following the 2001 anthrax scare in the United States, Health Canada decided to stockpile antibiotics and smallpox vaccine. In *Chopra v. Treasury Board (Health Canada)*, 2003 PSSRB 115 (166-2-31567), the grievor was an employee of Health Canada but was not part of the emergency response team and was not privy to all the evidence leading to the decision to stockpile. Nevertheless, contacted by the press for comments, he was quoted as saying that stockpiling was not necessary and "only looks good for the Minister of Health". The grievor was given a five-day suspension; the employer felt that the grievor's comments had affected his relationship with his supervisor and his colleagues, the credibility of the Minister and the department and Canadians' trust in them, as well as the grievor's ability to do his own job. The employer also regretted that the grievor had not attempted to raise his concerns internally first.

F-1.2 The adjudicator decided that a balance must exist between the constitutionally protected right of free speech and the duty of a federal employee to ensure that the public service to which he or she owes loyalty is impartial and effective. According to the adjudicator, the right of free speech for public servants carries some obligations; public servants who wish to criticize the government's policies should, as a general rule, make reasonable attempts to resolve the matter internally before making public pronouncements. The adjudicator found that the grievor knew, or should have known, that he could raise the issue with his immediate supervisor; he had not proved that the situation required bypassing the normal internal avenues for discussion. The adjudicator also held that critical public statements should be supported by evidence, which the grievor's continued, and at times

aggressive, comments were not. They were unacceptable and unwarranted. The adjudicator held that the grievor was more interested in criticizing the department than in calming the situation, as he had claimed. The grievor's repeated contacts with the media indicated that he was not concerned that his views and comments had been misinterpreted on previous occasions. The five-day suspension was therefore found to be well within the parameters of appropriate discipline. The grievor has filed an application to the Federal Court of Canada to have this decision set aside: Court file-103-04.

F-2.1 In *King v. Treasury Board (Revenue Canada - Customs & Excise)*, 2003 PSSRB 48 (166-2-28310), the Board heard *de novo* a disciplinary grievance following a decision of the Federal Court, Trial Division. The grievor worked as a customs officer and was also president of his union local. In April 1997, he sent a letter to the Prime Minister and two Members of Parliament, outlining a number of observations, irritants and complaints on issues of concern to customs inspectors. The last paragraph said: "in lieu of the opening issue, I will be advising Customs Inspectors not to perform any further examinations unless a fellow officer is present to witness". Management became concerned, believing that, if customs inspectors "doubled up" for every examination, the system would become blocked. The employer contacted the grievor and the union's national office, advising the national President that the Agency intended to treat the situation, should it materialize, as an illegal strike. In May 1997, management in Terminals 1 and 2 at the Pearson Airport, Toronto, found posted notices enumerating issues of concern to the union local. Members were advised not to touch the contents of luggage, to obtain assistance from their Superintendent if a passenger refused to cooperate and, in the absence of adequate staff, to use their discretion to decide whether to release the passenger without an examination. Though the notices were taken down immediately and the employer conceded that no job action had taken place, the grievor was nevertheless given a ten-day suspension on the grounds that the notice had been counselling members to participate in an illegal strike, contrary to sections 102 and 103 of the PSSRA; to violate a management policy; and to release passengers without having conducted an examination, something that members did not have the discretion to do.

F-2.2 The grievance was initially heard and decided upon by an adjudicator of the Board, who reduced the penalty to five days; however, when the grievor filed an application for judicial review, the decision was quashed and remitted to an adjudicator to hear *de novo*: *King v. Canada (Attorney General), [2001]* F.C. J. No. 1929, 2001 FCT 1407.

F-2.3 The grievor argued that no misconduct had taken place and that there was no evidence that there had been a concerted activity designed to limit or restrict output, as prohibited by the Act; he pointed out that no job action had taken place.

F-2.4 The adjudicator found that the grievor had in posting the notice attempted to solicit concerted activity by the membership for the sole purpose of slowing down work or limiting output at the airport. The employer had taken all the relevant factors into account in imposing the discipline, which was well within the acceptable range for such behaviour. The original ten-day suspension was therefore upheld and the grievance was dismissed.

F-3.1 In *English v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2003 PSSRB 72 (166-2-31031), the grievor, then employed as a correctional officer, pleaded guilty to driving with more than 80 mg of alcohol in his blood and was sentenced to a driving prohibition for two years, one year of probation and a $1,200 fine. The grievor was terminated when a Board of Investigation found him guilty of misconduct because he had failed to disclose his criminal convictions and sentences, did not possess a valid driver's licence as required of all correctional officers, had driven government vehicles without a valid licence, and had falsified the Declaration regarding Criminal Convictions.

F-3.2 The adjudicator found that the employer had not taken into consideration that the grievor's behaviour was related to alcoholism; this fact had been submitted to the disciplinary investigation board and to the warden during the disciplinary meetings. The adjudicator noted that the grievor, when testifying at the hearing, had admitted responsibility for his actions and had shown remorse. The grievor had been an employee for ten years; all his performance appraisals indicated that he had met or exceeded expectations. He had been the subject of only one

disciplinary measure, which was unrelated to his alcohol problem. Furthermore, the adjudicator noted that the grievor had taken concrete and substantive steps to deal with his illness and, according to the evidence, had controlled his consumption of alcohol since his conviction. The grievor was reinstated without compensation on condition that he regularly attend Alcoholics Anonymous meetings at least once a week, that he participate in the Employee Assistance Program, and that he produce, if requested by the employer, satisfactory evidence of compliance with the conditions of reinstatement. These conditions were to remain in place for two years. If the grievor were ever found guilty of driving with more than 80 mg of alcohol in his blood or while his ability to operate a motor vehicle was impaired by alcohol, his employment would be, at the employer's option, subject to immediate termination.

F-4.1 During the past year, the Board has considered several grievances dealing with the interrelationship between variable hours of work schedules and other provisions of the collective agreement, such as designated paid holidays and the personal and volunteer leave provisions.

F-4.2 In the first of these cases, *White v. Treasury Board (C.S.C.)*, 2003 PSSRB 40 (166-2-31221), the grievor was a correctional officer at a correctional institution that provided for 12-hour and 8-hour shifts on a two-week rotation. The grievor was scheduled to work a 12-hour shift on Easter Monday but, given the statutory holiday, he was scheduled to work for a period of four hours and was "statted off" for eight hours. The grievor contested the fact that he was scheduled to work on a designated holiday, claiming entitlement to the entire 12-hour shift.

F-4.3 The adjudicator held that the collective agreement provision on variable hours of work modifies other provisions of the collective agreement and has a specific provision stating that a designated paid holiday "shall account for the normal daily hours specified by this agreement". While the collective agreement did not define "normal daily hours", the designated holiday provision did make a distinction between "normal daily hours" and "regular scheduled hours". He held that the phrase "regular scheduled hours" referred to the hours for each shift that an employee is

scheduled to work. "Normal daily hours" must therefore be something different. Since the collective agreement provided that shift work was to be scheduled so that employees on a daily basis worked eight hours per day, these must be the "normal daily hours". No other daily hours for shift workers were specified. As a result, a designated paid holiday must consist of eight hours. The grievance was dismissed.

F-5.1 In *Breau et al. v. Treasury Board (Justice Canada)*, 2003 PSSRB 65 (166-2-31278 to 31280), the grievances challenged the manner in which the employer calculated premium pay for employees subject to a variable shift schedule arrangement (VSSA) and variable hours of work (VHW), as provided for in their collective agreement.

F-5.2 The substance of the argument put forward went to whether, or to what degree, the adjudicator should defer to the decision of another adjudicator in *King and Treasury Board (Revenue Canada - Customs and Excise)* (1999), CPSSRB No. 110 (1999). That case paralleled the facts in this case but involved different grievors and a different, although related, collective agreement between the same parties. According to the adjudicator, to deny the persuasive force of previous decisions in similar circumstances that called for the interpretation of the same or closely related collective agreement terms between the same parties would wholly undermine the values essential to any rational system of third-party dispute resolution: uniformity, stability and predictability. On the other hand, the adjudicator noted, neither justice nor equity is to be sacrificed to these values. In the present collective bargaining regime, without a jurisdictional challenge, an adjudicator is statutorily bound to adjudicate a dispute upon its merits. To do otherwise, by blindly adopting the reasons for a decision given in a previous dispute, could be viewed as improper declining of jurisdiction.

F-5.3 The adjudicator concluded that these grievances must be sustained. For any two-week payroll period in which, in addition to the amount included in their regular bi-weekly pay cheques, the grievors worked on a designated paid holiday, they are entitled to premium pay calculated at the number of regularly scheduled hours worked at time and one-half, and at double time for all hours

worked in excess of such hours. The adjudicator found that the VSSA employee would be deprived of the compensation to which he or she was entitled if money paid for notional hours worked in any two-week period of the six-week cycle were to be set off against money paid for actual hours worked on a designated paid holiday.

F-6.1 Pursuant to a VHW agreement, the grievor worked 12-hour shifts over a 12-week cycle, thereby accumulating the same hours as an employee who worked a traditional 8-hour day and 40-hour week. When the grievor worked a full shift on a designated paid holiday, the employer paid him at time and one-half for 8 hours, while the grievor claimed entitlement to payment for 12 hours.

F-6.2 The adjudicator decided that the issue was how much the grievor had already received in compensation prior to being compensated for working on a designated paid holiday; consequently, how much he was owed. The employer said that the grievor had already been paid for 12 hours; the bargaining agent argued that he had been paid only for eight hours. The adjudicator held that he should reject two earlier decisions by the Board on this very issue only if he was convinced that the jurisprudence was wrong. He was not so convinced and consequently held that the grievor had been paid for only an 8-hour day on his regular paycheque. Consequently, the grievance was allowed: *Mackie v. Treasury Board (National Defence)*, 2003 PSSRB 103 (166-2-32060).

F-7.1 The final grievance in this line of cases was *Stockdale et al. v. Treasury Board (Fisheries and Oceans Canada)*, 2004 PSSRB 4 (166-2-32069). It dealt with how the volunteer leave and personal needs leave provisions applied to a VHW schedule. In particular, grievors objected to the denial of the full duration of their 12-hour shift for leave granted under these provisions. Management had accorded them only 7.5 hours of leave and had recovered the additional leave taken. The collective agreement did not define "day" in the articles in question; however, the definition article defined "day" as a 24-hour period.

F-7.2 The adjudicator found that, while the previous decision in *King and Holzer*, 2001 PSSRB 117; *Canada (Attorney General) v.*

King, [2003] F.C. J. No. 777 (QL) had been upheld by the Federal Court, the Board was not bound by it; that case involved a different leave provision and a different collective agreement. He also found, however, that the reasons of the Federal Court were persuasive, given that the case involved a similar leave provision and similar contractual language. In labour relations, similar provisions should be interpreted similarly, unless there is a strong reason for not doing so. The adjudicator held that, as with family-related leave, the personal leave and volunteer leave provisions were not "earned daily leave" and therefore fell outside the provisions in the agreement whereby leave is converted to hours. The employer argued that these days were "extra holiday days" and that the value of a day for variable shift employees is equivalent to that of a designated paid holiday. The adjudicator rejected this approach. He went on to say that the interpretation put forward by the bargaining agent did not violate the principle of cost-neutrality because it involved no additional payment to the employee. The adjudicator agreed with the grievors that the employer's granting of leave for only 7.5 hours was inequitable for employees working a variable shift schedule. It forced them to use additional leave credits or take unpaid leave to avail themselves of their right to take personal or volunteer leave. The grievance was allowed. The employer has filed an application for judicial review of this decision with the Federal Court (Court file T-425-04).

F-8.1 The Board had the opportunity to reconsider its prior decision in *Shaw* (Board files 166-2-27880 to 27882) in *Ryan v. Treasury Board (Department of National Defence)*, 2004 PSSRB 18 (166-2-31812). The grievor alleged that his confrontation with a manager in the workplace was a breach of the anti-discrimination article of the collective agreement. The grievor occupied a union position and had been designated by his local to handle a file. Before a meeting he had attended on the issue, the manager had questioned his presence. The ensuing exchange between the two men became tense and embarrassed others present. The grievor filed the grievance the following day.

F-8.2 The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to hear the grievance, claiming that the grievor should have proceeded by way of a complaint under section 23 of the *Public Service Staff Relations Act*. It argued that section 91 of the Act

allows for the adjudication of grievances where there is no other administrative procedure under any Act of Parliament; yet, section 23 does provide a procedure for dealing with discrimination on the basis of union activity.

F-8.3 The adjudicator ruled that the legislative history of section 91 demonstrated that it had been introduced to prevent duplication of proceedings under the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA). He concluded that the Federal Court, in several cases, had decided that section 91 of the PSSRA referred to "another Act of Parliament". In the prior decision in *Shaw* (supra), the adjudicator had held that he did not have jurisdiction over a grievance alleging discrimination on the basis of union activity; however, in doing so he relied on cases involving administrative procedures outside the PSSRA. Also, he had been without the benefit of the reasons of the Federal Court of Appeal in a later case. The adjudicator also held that there was no appreciable difference between a reference to adjudication and a complaint. A purposive analysis of section 91 in the general context of the legal framework set out in the PSSRA led him to conclude that an adjudicator does have jurisdiction over such a grievance.

F-8.4 On the substantive issue, while there was no doubt that the confrontation had made those present uncomfortable, not every interaction that becomes uncomfortable can be considered to be "harassment" or "intimidation". The actions of the manager amounted to a lapse in judgment but not to a breach of the collective agreement. There was no evidence that the grievor's role as a union representative had been restricted or interfered with or that he had been demeaned in the eyes of union members. The grievor filed an application to the Federal Court to have this decision set aside: Court file T-765-04.

F-9.1 In *Gale v. Treasury Board (Solicitor General of Canada-Correctional Service)*, 2004 PSSRB 23 (166-2-30347), the Board considered a request for recusal of an adjudicator who in 2001 had dismissed a case concerning the grievor's discharge. An application for judicial review was also dismissed but an application for judicial review of the Trial Division's decision was allowed by the Federal Court of Appeal. This Court set aside the

adjudicator's decision and referred the matter back to him, with direction to consider specific information and to accept the parties' submissions as to how this information would affect the adjudication. In response to concerns raised by counsel for the grievor, the Board asked the parties for their written submissions as to whether the same adjudicator should be able to render a decision or whether he should recuse himself.

F-9.2 The adjudicator concluded that he was in the best position to hear the parties' submissions in re-determination and to decide the issue again. To proceed anew before another adjudicator would not be an efficient and responsible use of public funds. The Federal Court had held that it was appropriate for the same adjudicator to re-determine the matter after considering the additional evidence and submissions of counsel. Counsel for the grievor had not persuaded the adjudicator that the presumption of integrity and impartiality had been so compromised as to require him to recuse himself.

G

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, the Chairperson may establish a conciliation board pursuant to section 77.

G-1.2 In establishing a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or appointing a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, the Chairperson is required to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA

specifies that subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-1.3 The Chairperson established three conciliation boards during the year under review. In one case, the employer raised a jurisdictional objection to two proposals that the bargaining agent wished to refer to conciliation.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-2.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Statistics Survey Operations* (190-24-330, 9 September 2003), the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of *Annex G – MOU – Job Evaluation Plan*. The employer objected to that

---

*Subsection 57(2) reads as follows:

57. (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

> (a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

proposal.

G-2.2 The bargaining agent advanced that proposals falling within the ambit of section 7 of the PSSRA can be referred to a conciliation board because the recommendations of a conciliation board would not bind the parties without their agreement. The employer responded that, although section 7 of the PSSRA did not constitute a bar to referring the job evaluation plan to a conciliation board, *Annex G – MOU – Job Evaluation Plan* was a disguised way of addressing a pay equity issue that was before the Canadian Human Rights Commission.

G-2.3 The Chairperson found that the circumstances did not warrant a decision not to refer the proposal; the bargaining agent should not be precluded from attempting to resolve prospectively a pay equity issue through other legal means than the human rights complaint process. In accordance with years of established practice following the Federal Court of Appeal decisions in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 F.C. 471, and *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1987), 76 N.R. 229, he referred the proposal to the conciliation board.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-3.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Statistics Survey Operations* (190-24-330, 9 September 2003), the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of *New – MOU – Term Employees*. The employer objected to that proposal.

G-3.2 The bargaining agent advanced that proposals falling within the ambit of section 7 of the PSSRA can be referred to a conciliation board because the recommendations of a conciliation board would not bind the parties without their agreement. The employer responded that, by virtue of subsection 87(3) of the PSSRA, a conciliation board could make no recommendations on the proposal because it related to standards, procedure or processes governing the appointment of employees.

G-3.3 The Chairperson found that subsection 87(3) of the PSSRA

prohibited the referral of the bargaining agent's proposal for the employer to appoint term employees on an indeterminate basis once some conditions had been met. Therefore, he did not refer the proposal to the conciliation board.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-4.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board.

G-4.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions on these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies

that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-4.3 The Chairperson established four arbitration boards during the year under review. In one case, the employer raised a jurisdictional objection to a proposal that the bargaining agent wished to refer to arbitration.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-5.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Communications Security Establishment, Department of National Defence*, 2004 PSSRB 5, the bargaining agent proposed that the arbitration board determine the issue of the integration of rates of pay into new pay bands attached to a new classification plan of the employer (the UNISON classification plan). The employer objected to that proposal.

G-5.2 The bargaining agent advanced that the proposal dealt with the retroactive application of rates of pay to the UNISON classification plan, which was otherwise implemented as of 1 February 2002. The employer argued that subsection 69(3) of the PSSRA prevented an arbitration board from making a determination on the implementation date of the unimplemented UNISON classification plan, which was a matter within the exclusive management rights protected by section 7 of the PSSRA.

G-5.3 The Chairperson found that, although the employer was actively preparing for the implementation of the UNISON classification plan, that plan was not in full force and effect. He further found that the determination of a date on which a new classification plan is to become effective relates to the employer's

authority over classification, which is protected by section 7 of the PSSRA and is outside the jurisdiction of the arbitration board by virtue of subsection 69(3) of the PSSRA; allowing the arbitration board to deal with a proposal seeking to give retroactive application to rates of pay attached to a classification not yet fully implemented would be tantamount to imposing an effective date on the plan.

G-5.4 The Chairperson did not refer the proposal to the arbitration board. Instead, he referred the issue of the integration of rates of pay "... as applied in the current classification of positions of the employer as well as salary rates attached to the UNISON classification plan that would become effective upon the 'implementation' ... of the UNISON plan, as determined by the employer".

H

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Mary Chadwick v. Canadian Food Inspection Agency* 2003 PSSRB 38, the grievor, a veterinarian classified at the VM-01 level, filed a grievance seeking acting pay at the VM-02 level. The grievor's supervisor, the District Director for the St. Thomas office, had been classified at the VM-02 level. When he retired, the employer eliminated his position and thereafter the grievor reported to the District Veterinarian at the London office. The grievor's post at St. Thomas became a satellite office; however, the employer's expectations were that the level of service provided would be unchanged. As a result, the grievor took on many, but not all, of the duties formerly performed by the District Veterinarian and submitted the grievance.

H-1.2 The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to hear and determine the grievance on the ground that it related to classification. The adjudicator noted that section 7 of the *Public Service Staff Relations Act* excludes an adjudicator's jurisdiction over the organization of the Public Service and the classification of positions in the absence of a provision in the collective agreement dealing with these matters. The adjudicator concluded that to grant the remedy sought by the grievor, assuming that the evidence supported her substantial performance at the higher level, would be to reverse the employer's decision to reorganize the St. Thomas office. Accordingly, the adjudicator dismissed the grievance.

H-1.3 An application for judicial review was heard by the Federal Court Trial Division in *Mary Chadwick v. Attorney General of Canada*, [2004] F.C. 503. The Court held that the nature of the issue was jurisdictional. While an adjudicator has a great deal of expertise in determining grievances, the Court has greater expertise in analysing questions of law, including an adjudicator's

jurisdiction. The Court also noted that an adjudicator's decision was not protected by a privative clause. After applying the pragmatic and functional approach, the Court concluded that correctness was the appropriate standard of review.

H-1.4 The applicant argued that an employee who performs duties of a higher classified position than her own is entitled to acting pay for this work under the collective agreement. Such grievances would not be precluded by section 7 of the PSSRA since the adjudicator would be called upon to determine whether the employee was performing the duties of a higher classified position. This would be properly viewed as a grievance respecting acting pay for a specified time rather than a request for reclassification or reorganization of the workplace.

H-1.5 Section 7 of the PSSRA states that "[n]othing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein". The President of the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) is authorized to set the terms and conditions of employment for employees by subsection 13(2) of the *Canadian Food Inspection Agency Act*. The applicant argued that this authority is less extensive than the powers granted to the Treasury Board under subsection 7(1)(b) of the *Financial Administration Act* and does not include the authority to "determine the organization of the Public Service".

H-1.6 The Court rejected this argument. It found that the difference in the Acts did not render section 7 of the PSSRA any less applicable to employees of the CFIA, a separate employer, than to employees of the Treasury Board. The term "employer" in section 7 of the PSSRA is defined as either the Treasury Board or the separate employer concerned. Furthermore, the definition of "Public Service" in the PSSRA also applies to CFIA; it refers to the "several positions in or under any department or other portion of the public service of Canada specified in Schedule I". The CFIA is listed in Schedule I. The Court held that the broad power granted to the CFIA pursuant to subsection 13(2) of the CFIA Act must be interpreted as allowing it to organize its workplace. The fact that the word "organization" is not used is not fatal; the CFIA is granted the power to set the terms and conditions of employment

and determine the employees' assigned duties.

H-1.7 The Court held that the adjudicator had been incorrect in deeming that the grievance related to reclassification, thereby ousting his jurisdiction under subsection 92(1)(a) of the PSSRA; the acting pay provisions of the collective agreement specifically refer to a situation where an employee is required to perform duties of a higher classification level on an acting basis. Such a case would necessarily entail a comparison of different classification levels. The Court noted that an employee would be entitled to acting pay only for a specified period. If the applicant had been seeking acting pay indefinitely, the Court might have reached a different conclusion. Furthermore, as there was no evidence that the applicant had attempted to seek a re-classification of her position, her grievance did not constitute a "backdoor attempt" to achieve indirectly through adjudication something that should be achieved through a classification grievance procedure. Accordingly, the Court found that the matter was within the jurisdiction of an adjudicator. The decision of the adjudicator was set aside and the matter was sent back for reconsideration.

H-2.1 In *Fortin v. Treasury Board*, 2001 PSSRB 101, the grievor had been declared surplus and laid off pursuant to the *Public Service Employment Act* following a reverse order of merit process. According to the grievor, this process had been tainted by the presence on the evaluation board of a former supervisor who could not have been impartial. The grievor filed a complaint with the Public Service Commission. The complaint was unsuccessful but the grievor did not seek judicial review of the decision. He subsequently filed a grievance alleging that his termination was in fact disguised disciplinary action.

H-2.2 The employer argued that the adjudicator lacked jurisdiction. As the grievance related to a termination under the PSEA, section 92(3) of the PSSRA prevented the matter from being one that could be referred to adjudication. The adjudicator examined the evidence and agreed that the grievor's termination was not a disguised disciplinary termination; rather, it was an administrative decision made in good faith, in accordance with subsection 29(1) of the PSEA. Accordingly, the adjudicator was without jurisdiction to hear the grievance and dismissed it.

H-2.3 The grievor sought judicial review of this decision. In *Fortin v. Canada (Attorney General)*, 2003 FCT 51, the Federal Court judge considered the validity of the evaluation procedure and found that the participation of the supervisor in the reverse order of merit proceedings ruled out any appearance of impartiality or objectivity. Accordingly, the Court allowed the application for judicial review and sent the matter back for a new hearing.

H-2.4 This decision was appealed. In *Fortin v. Canada (Attorney General)*, 2003 FCA 376, the Federal Court of Appeal found that the trial judge had erred in reviewing the validity of the evaluation procedure. The review and conclusion were not within the judge's authority. The decision on the fairness of the evaluation procedure had been made by the Public Service Commission and there had been no application for judicial review. The appeal was allowed and the adjudicator's decision was restored.

H-3.1 *Janveau v. Treasury Board*, 2002 PSSRB 2 addressed the effect of a reclassification on membership in a bargaining unit and on the entitlement to a "terminable allowance". In *Janveau*, the grievor's position was reclassified from the Computer Systems (CS) Group to the Technical Services (TS) Group, at a lower maximum rate of pay. Employees occupying positions in the CS Group are part of the CS Group bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. Employees occupying positions in the TS Group are part of the TS Group bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada (PSAC) is the bargaining agent. A memorandum of agreement (MOU) between the PIPSC and the employer provided that incumbents of positions reclassified to a group or level with a lower attainable maximum rate of pay should have their salary protected. Following the reclassification, the grievor continued to receive the terminable allowance provided for under the CS Group collective agreement, but not under the TS Group collective agreement. The employer informed him that he was not entitled to it and that recovery action would be taken. The grievor grieved the employer's decision. The PIPSC approved the referral of the grievance to adjudication and represented the grievor at the adjudication hearing.

H-3.2 The adjudicator found that the grievor was not entitled to a

terminable allowance; the grievor had become part of the TS Group bargaining unit on the date of his reclassification. From that point, the CS Group collective agreement no longer applied to him and nor did the MOU, as the PIPSC was no longer his bargaining agent. Further, the MOU relates to pay matters and a terminable allowance does not form part of an employee's salary under the CS Group collective agreement. Accordingly, the grievance was dismissed.

H-3.3 The grievor sought judicial review of this decision. The Court agreed with the adjudicator that, upon reclassification, the grievor did not remain part of the CS bargaining unit or a member of PIPSC. Furthermore, the MOU between PIPSC and the Treasury Board did not extend rights to employees reclassified to a position represented by a different bargaining agent. Consequently, the Court found that the grievor was not entitled to a continuation of the terminable allowance and the application for judicial review was dismissed (*Janveau v. Attorney General of Canada*, 2003 FC 1337).

I

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the *Canada Labour Code* (the Code) arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request that this decision be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada (HRDC) in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with a request to review a previous decision that it had made under section 129.

I-3 The applicant was a correctional officer who had exercised his rights under the Code to refuse to work when the employer re-instituted open range walks. Following an investigation, the safety officers found that no danger existed. At the request of the applicant, the safety officers referred their decisions to the Board, which held that, while the risks associated with an open range walks policy were inherent in the duties of a correctional officer, the employer was still responsible for taking measures to ensure that the performance of these duties was free from unnecessary risks. The Board issued certain directions to the employer on procedures for open range walks.

I-4 In 2003, the applicant requested that the Board review its decision and submitted new evidence in support of this application. The new information related to a judicial report on an inquest into the death of an inmate. The report revealed that the RCMP had been conducting an undercover investigation into drug smuggling and had found that drugs had been smuggled into the institution as part of the operation.

I-5 The Board accepted that this submission was new evidence that could not reasonably have been presented at the original hearing. The Board concluded, however, that if the new evidence had been adduced at the initial hearing, it would not have had a material effect on the decision. There was no evidence that the undercover drug operation had increased the danger inherent in a correctional officer's duties on the day in issue. The new evidence was general only; the evidence tendered at the original hearing was that on the day in question, nothing unusual had been noted on the range. Accordingly, the application was dismissed (*Czmola v. Treasury Board,* 2003 PSSRB 93).

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-6 Under section 133 in Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under Part II of the Code.

I-7.1 The Board considered such a complaint in *L. Kinhnicki and T. Dupuis v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2003 PSSRB 52. The employer, advised that there was to be a temporary shut-off of the water supply to its offices, called a meeting of management and union representatives to discuss the situation. The employer decided to bring in bottled water and arrange that employees would be able to use the washroom facilities at the nearby City Hall. The complainants expressed reservations; the sprinklers were not working, some employees continued to use the now unsanitary washroom facilities in the workplace, and the alternative washroom arrangements were not considered suitable. A Health and Safety Officer consulted by telephone stated that no danger existed; however, he did not go to the workplace until the following day. The complainants advised

the employer that they did not feel that the workplace was safe and left approximately two hours before the end of the workday.

I-7.2 After going to the workplace, the Health and Safety Officer issued a decision that no danger existed. This decision was not appealed. The employer deducted two hours' pay from the complainants for work not done. They then filed a complaint under section 133 of the Code, alleging that the employer had breached section 147 in deducting pay for work missed while the complainants were exercising their rights under section 128.

I-7.3 The adjudicator, giving a broad interpretation to the word "danger" as used in Part II, found that the employees had reasonable cause for belief that a danger existed. She also held that the complainants had met the requirements of sections 128 and 129 of the Code. The Health and Safety Officer's failure to be present at the worksite meant that there had been no decision as to whether a danger existed pursuant to section 129. The employer's decision to cut the complainants' pay was related to the exercise of their rights under the Code; consequently, the adjudicator allowed their complaint. She ordered that their salary be repaid and that all references to their refusal to work be removed from their personnel records.

I-8.1 In *R. Boivin v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2003 PSSRB 94, the Board considered whether "danger" within the meaning of the Code included mental health and stress. The complainant alleged that the employer had taken action against him because he had withdrawn his services for safety reasons. The complainant had previously filed grievances protesting a lack of meaningful work and, during a related discussion with the employer, had made a reference to "going postal". As a result, the employer decided that a personal risk assessment should be done. Before the employer could discuss the results with him, the complainant filed a complaint under Part II of the *Canada Labour Code*, alleging that the employer's lack of action on a workload grievance constituted a danger to his health. A letter was given to the complainant outlining the workplace incidents and imposing five conditions of work designed to correct his comments and actions. The complainant immediately invoked his right to withdraw his services pursuant to the Code, citing the danger to his

health resulting from the failure of the employer to respond in a timely manner to his grievance. A Health Canada assessment, requested by the employer and agreed to by the grievor, placed the grievor on sick leave until November 2002, at which time he returned to work.

I-8.2 The Board determined that the situation of stress presented by the complainant was not the type of health or safety issue contemplated by Part II of the Code. Although "danger" has a broad meaning, it is not so broad as to cover an internal dispute or stressful situation. The Board also found that the changes to the Code in 2000 did not necessarily render all prior jurisprudence in this area irrelevant; relevance would depend on the subject of the decision. The Board concluded that the employer's actions were not disciplinary but were based on the employer's genuine concern about the complainant's fitness for work. Finally, the Board determined that it was without the power to revisit the decision of a safety officer, since that jurisdiction now resided with HRDC. Accordingly, the complaint was dismissed.

APPENDIX

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
3	Managerial or Confidential Exclusions: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions: Separate Employers
5	Bargaining Units
6	Adjudication References, 1 April 1999 — 31 March 2004

ABBREVIATIONS

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPE	Canadian Association of Professional Employees
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
CEP	Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
GCIU	Graphic Communications International Union
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MCTSA	Marine Communications and Traffic Services Association
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	Union of Canadian Correctional Offices – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN
UCPPO	Union of Canadian Parole & Programs Officers
UFCW	United Food and Commercial Workers Union

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CIC	Correctional Investigator Canada
CIS	Canada Investment and Savings
CNSC	Canadian Nuclear Safety Commission
CPC	Canadian Polar Commission
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
CTC	Canadian Tourism Commission
IOGC	Indian Oil & Gas Canada
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
NRTEE	National Round Table on the Environment and the Economy
NSERC	Natural Sciences & Engineering Research Council
NPA	Northern Pipeline Agency
OAG	Office of the Auditor General of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SIRC	Security Intelligence Review Committee
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada 1 April 2003 – 31 March 2004

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Association of Professional Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services Administrative Support Category	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions.	Public Service Alliance of Canada
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
- Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175
Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit.	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations.	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside Statistics Canada Offices.	
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture Biological Sciences Chemistry Commerce	Professional Institute of the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Engineering and Land Survey Purchasing and Supply Scientific Research Economics, Sociology and Statistics	
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)	
Audit, Financial and Scientific	Professional Institute of the Public Service of Canada
Program Delivery and Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION)	
All employees, regardless of pay band, at the RL-5 to 7 levels who are not excluded from collective bargaining.	Professional Institute of the Public Service of Canada

2

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
1 April 2003 – 31 March 2004

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	129,794	33
Professional Institute of the Public Service of Canada	42,225	18
Canadian Association of Professional Employees	9,541	2
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN	5,486	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,847	1
Research Council Employees' Association	2,235	7
Professional Association of Foreign Service Officers	1,146	1
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,000	1
Canadian Merchant Service Guild	943	1
United Food and Commercial Workers Union	702	13
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	664	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	645	1
Canadian Federal Pilots Association	459	1
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada - Local 2182 CAW	331	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	168	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	128	2

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Syndicat général du cinéma et de la télévision	125	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	66	1
Graphic Communications International Union – Local 588M	36	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	33	1
Canadian Air Traffic Control Association	10	1
TOTAL	**198,584**	**90**

3

Managerial or Confidential Exclusions
Treasury Board as Employer
1 April 2003 - 31 March 2004

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	28,739	3,686	32,425	11.37
PSAC	4	89,540	4,490	94,030	4.78
PAFSO	1	1,146	37	1,183	3.13
CATCA	1	10	3	13	23.08
CAPE	2	9,541	518	10,059	5.15
IBEW, Local 2228	1	1,000	15	1,015	1.48
CMSG	1	943	58	1,001	5.79
GCIU	1	36	0	36	0.00
FGDCA	1	66	0	66	0.00
FGDTLC(E)	1	664	0	664	0.00
FGDTLC(Esq.-BC)	1	645	0	645	0.00
CAW, Local 2182	1	331	19	350	5.43
CFPA	1	459	53	512	10.35
APSFA	1	2,847	255	3,102	8.22
CMCFA	1	168	2	170	1.18
UCCO-SACC-CSN	1	5,486	507	5,993	8.46
TOTAL	**25**	**141,621**	**9,643**	**151,264**	**6.37**

4

Managerial or Confidential Exclusions by Bargaining Agent Separate Employers 1 April 2003 - 31 March 2004

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	134	19	153	12.42
SGCT	1	125	5	130	3.85
CUPE, Local 2656	2	128	18	146	12.33
TOTAL	5	387	42	429	9.79
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,666	13	1,679	0.77
RCEA	7	2,235	53	2,288	2.32
TOTAL	11	3,901	66	3,967	1.66
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	400	12	412	2.91
TOTAL	2	400	12	412	2.91
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	176	5	181	2.76
TOTAL	2	176	5	181	2.76
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC	15	711	n.a	711	n.a.
UFCW	13	702	n.a	702	n.a.
HSTU	1	33	n.a	33	n.a.
TOTAL	29	1,446	n.a	1,446	n.a.
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	26	0	26	0.00
TOTAL	1	26	0	26	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	340	22	362	6.08
PSAC	1	27	3	30	10.00
TOTAL	2	367	25	392	6.38
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,321	0	2,321	0.00
TOTAL	2	2,321	0	2,321	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PIPSC	1	263	44	307	14.33
TOTAL	1	263	44	307	14.33
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	379	80	459	17.43
TOTAL	1	379	80	459	17.43
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,487	96	1,583	6.06
PSAC	1	3,752	158	3,910	4.04
TOTAL	4	5,239	254	5,493	4.62
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	25,895	492	26,387	1.86
PIPSC	1	9,596	225	9,821	2.29
TOTAL	2	35,491	717	36,208	1.98
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,359	353	5,712	6.18
TOTAL	1	5,359	353	5,712	6.18
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,000	n.a.	1,000	n.a
TOTAL	1	1,000	n.a.	1,000	n.a.
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	208	0	208	0.00
TOTAL	1	208	0	208	0.00
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY					
NO BARGAINING AGENT	0	26	2	28	7.14
TOTAL	0	26	2	28	7.14

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL SCIENCES AND ENGINEERING COUNCIL OF CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	325	0	325	0.00
TOTAL	0	325	0	325	0.00
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION					
NO BARGAINING AGENT	0	582	0	582	0.00
TOTAL	0	582	0	582	0.00
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR					
NO BARGAINING AGENT	0	25	0	25	0.00
TOTAL	0	25	0	25	0.00
NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	0	1	1	100.00
TOTAL	0	0	1	1	100.00
CANADIAN POLAR COMMISSION					
NO BARGAINING AGENT	0	0	5	5	100.00
TOTAL	0	0	5	5	100.00
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE					
NO BARGAINING AGENT	0	14	0	14	0.00
TOTAL	0	14	0	14	0.00
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS					
NO BARGAINING AGENT	0	34	0	34	0.00
TOTAL	0	34	0	34	0.00
INDIAN OIL AND GAS CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	77	0	77	0.00
TOTAL	0	77	0	77	0.00
TOTAL	**65**	**58,046**	**1,606**	**59,652**	**2.69**

5

Bargaining Units
1 April 2003 - 31 March 2004

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	459		CFPA
Applied Science and Engineering	7,934		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,213		PIPSC
Computer Systems	11,020		PIPSC
Correctional Services	5,486		UCCO-SACC-CSN
Economics and Social Science Services	8,496		CAPE
Education and Library Science	1,125		PSAC
Electronics	1,000		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,847		APSFA
Foreign Service	1,146		PAFSO
Health Services	1,776		PIPSC
Law	90		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	36		GCIU
Operational Services	10,675		PSAC
Program and Administrative Services	67,817		PSAC
Radio Operations	331		CAW, Local 2182
Research	2,706		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	66		FGDCA
Ship Repair-East	664		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	645		FGDTLC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	943		CMSG
Technical Services	9,923		PSAC
Translation	1,045		CAPE
University Teaching	168		CMCFA
		141,621	
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	379		PSAC
		379	
National Energy Board as employer			
All employees of the Employer	263		PIPSC
		263	
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	128		PIPSC
Administrative Support Category	120		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	6		PIPSC
Technical Category	125		SGCT
		387	
National Research Council as employer			
Administrative Services	167		RCEA
Administrative Support	510		RCEA
Computer Systems Administration	299		RCEA
Information Services	112		PIPSC
Library Science	74		PIPSC
Operational Category	6		
- Supervisory	104		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Non-Supervisory			RCEA
Purchasing and Supply Group	26		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,475		PIPSC
Technical Category	1,123		RCEA
Translation	5		PIPSC
		3,901	
Communications Security Establishment as employer			
All employees of the Employer	1,000		PSAC
		1,000	
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Audit Services Group	152		PSAC
Audit Professional Group	248		PSAC
		400	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category	123		PSAC
Administrative Support Category	53		PSAC
		176	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	29		PSAC
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa	198		PSAC
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	144		PSAC
Operational Category - CFB Borden	119		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Comox	57		UFCWU, Local No. 1518
Operational Category	63		UFCW, Local No. 401

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- CFB Edmonton			
Operational Category - CFB Esquimalt	70		UFCWU, Local No. 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	12		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	71		UFCWU, Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	53		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	41		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Halifax	80		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Kingston	119		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	65		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	6		UFCWU, Local No. 1400
Operational Category - CFB North Bay	32		UFCWU, Local No. 175
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	63		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	12		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	41		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Shilo	50		MFCW, Local No. 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	16		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	68		UFCWU, Local No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin,	4		UFCWU, Local No. 832

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Winnipeg			
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	33		HSTU, Local No. 261
		1,446	
Canadian Institutes of Health Research as employer			
Administrative Support Category	26		PSAC
		26	
Canadian Security Intelligence Service as employer			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	208		PSAC
		208	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	340		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	27		PSAC
		367	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	966		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1,355		PSAC
		2,321	
Canadian Food Inspection Agency as employer			
Veterinary Medicine	540		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	811		PIPSC
Informatics	136		PIPSC
All employees other than those named above	3,752		PSAC
		5,239	
Parks Canada Agency as employer			
All employees of the Employer	5,359		PSAC
		5,359	
Canada Customs and Revenue Agency as employer			
Audit, Financial and Scientific	9,596		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	25,895		PSAC
		35,491	
Total	**198,584**	**198,584**	

6

Adjudication References, 1 April 1999 - 31 March 2004

	Interpretations para. 92(1)(*a*)	Discipline and Termination para. 92(1)(*b*)(*c*)	Party & Party sec. 99	Total
2003-2004	1,659	234	17	1,910
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
Cumulative Totals, 1 April 1967 - 31 March 2004				
	22,602	11,363	678	34,643

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-SEPTIÈME RAPPORT ANNUEL

2003-2004

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-SEPTIÈME RAPPORT ANNUEL

2003-2004

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003
N° de cat. SR1-2004
ISBN 0-662-68312-9
On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

J.W. Potter

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

G. Giguère

S. Matteau

COMMISSAIRES

L.-P. Guindon

E. Henry

I. Mackenzie

D. Quigley

J.-P. Tessier

L'honorable Liza Frulla, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et
Ministre responsable de la Condition féminine
Chambre des communes
OTTAWA

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-septième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2003 au 31 mars 2004, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2003 - 2004

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	J. W. Potter
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, G. Giguère, S. Matteau
Commissaires à temps plein :	L.-P. Guindon, E. Henry, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
Commissaires: à temps partiel	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, c.r., F. Chad Smith, c.r., M. E. Cummings, S. Kelleher, c.r., T. Kuttner, c.r., P.E. Love, K. E. Norman, J.J. Steeves, C. Taylor, c.r., D. T. Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et Avocat-conseil général :	P. Hamel
Directeur, Services de règlement des conflits :	G. Baron
Secrétaire adjoint(e), Opérations :	S.-M. Brazeau / S. Mailer
Secrétaire adjointe, Services généraux :	D. Benoit

CONSEIL NATIONAL MIXTE
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Dan Butler

TABLE DES MATIÈRES

Page

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 2

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS 3

Demandes fondées sur l'article 21 de la Loi 3
Demandes de prorogation de délai 3
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 4
Demandes de réexamen des décisions de la Commission 5
Demandes d'accréditation 5
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 5
Révocation d'une accréditation 6
Droits du successeur 6
Désignations de postes liés à la sécurité sous le régime de l'article 78 de la Loi 6

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 9

Arbitrage accéléré 10
Renvois sous le régime de l'article 99 de la Loi 11

D RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS 13

Conciliation 13
Bureaux de conciliation 13

Conseils d'arbitrage 13
Examens 14

Médiation 14
Formation 15
Enquêtes 15

E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 17

F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 23

G MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE 35

Renvoi d'un différend à la conciliation 35
Questions relevant de la compétence du bureau de conciliation 37
Questions ne relevant pas du bureau de conciliation 37
Renvoi d'un différend à l'arbitrage 38
Questions ne relevant pas du conseil d'arbitrage .39

H DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 41

I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 47

Renvois fondés sur l'article 129 47
Affaires fondées sur l'article 133 48

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a été appelée à traiter 2 119 dossiers au cours de l'exercice à l'étude. Elle a été saisie, notamment, de demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes relatives à la désignation de postes de direction ou de confiance ou à la désignation de postes dont les tâches doivent être exécutées dans l'intérêt de la sécurité du public, et de plaintes déposées sous le régime de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives, les mesures disciplinaires graves et le licenciement représentent, et de loin, le plus grand nombre de causes. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont incapables de régler autrement leurs différends. Il est ainsi possible de régler un grand nombre de ces affaires sans recourir à une audience en bonne et due forme devant la Commission.

A-2 S. Matteau a été nommée à titre de présidente suppléante de la Commission, tandis que M.-M. Galipeau, qui occupait ce poste, a pris sa retraite au mois de juin 2004. Le mandat du commissaire à temps plein J.-P. Tessier a été reconduit, et celui de la commissaire à temps partiel F. Chad Smith également. S. Kelleher a remis sa démission à titre de commissaire à temps partiel en juillet 2003, après avoir été nommé juge de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, tandis que le mandat de la commissaire à temps partiel A.E. Bertrand a pris fin en février 2004. Enfin, M.E. Cummings, P.E. Love et J.J. Steeves ont été nommés commissaires à temps partiel.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que de l'application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon. En outre, elle a pour responsabilité d'appliquer certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et des autres commissaires, à temps plein ou partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires. La Commission rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui, jusqu'au 11 décembre 2003, était le Président du Conseil privé et qui, depuis le 12 décembre 2003, est la ministre du Patrimoine. (Il y a lieu de noter que la Commission rend des comptes au Parlement séparément en ce qui concerne les procédures instituées sous le régime de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La médiation représente maintenant une étape permanente dans les processus d'arbitrage et de décision de la Commission. Elle est bien acceptée par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe dans le contexte de l'arbitrage formel, qui est plus susceptible de donner lieu à des affrontements.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

DEMANDES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-1 L'article 21 de la Loi habilite la Commission à exercer les pouvoirs que lui confère la Loi ou qu'implique la réalisation de ses objets. Elle peut notamment rendre des ordonnances exécutoires.

B-2 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a été saisie de deux demandes visant à obtenir de telles ordonnances; six autres demandes avaient été instituées au cours de l'exercice précédent. Des audiences doivent être tenues au cours du prochain exercice financier relativement à sept de ces demandes et, à la demande des parties, celle qui reste doit faire l'objet d'une médiation.

DEMANDES DE PROROGATION DE DÉLAI

B-3 Sur demande d'une partie, la Commission peut proroger les délais prescrits par règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et proroger les délais prescrits pour présenter un grief au niveau de la procédure de règlement des griefs. La Commission a été saisie de 11 nouvelles demandes de prorogation de délai, tandis que quatre autres demandes dataient de l'exercice précédent. Cinq de ces 15 demandes ont soit donné lieu à une entente de principe, soit été retirées, deux demandes sont tenues en suspens en attendant que la Commission canadienne des droits de la personne formule des directives en vertu de l'article 41, et deux demandes sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation. Les six autres demandes doivent être entendues au cours du prochain exercice.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-4 Aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire toute plainte de « pratiques déloyales de travail », décrites aux articles 8, 9 et 10 de la Loi ou alléguant l'omission par l'employeur d'exécuter les décisions rendues par les arbitres ou de se conformer à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin de permettre à la Commission de statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-5 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a reçu 52 plaintes sous le régime de l'article 23, dont dix concernaient le devoir de représentation juste, 15 alléguaient la discrimination à l'encontre de certains membres, huit alléguaient l'ingérence de l'employeur, deux, la discrimination à l'encontre de certains fonctionnaires et une, l'omission de donner suite à une décision sur un grief. Quinze de ces plaintes concernaient un manquement au règlement. Il y a eu une autre plainte. Sur les 52 plaintes au total, huit ont été rejetées pour défaut de compétence, tandis que 15 d'entre elles sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation, prévu au cours du prochain exercice financier, et deux autres sont tenues en suspens également en attendant une décision de la Commission. Deux autres plaintes ont été entendues et devraient être tranchées au cours du prochain exercice, qui devrait donner lieu au règlement de deux autres plaintes. Dix-neuf plaintes doivent être entendues au cours du prochain exercice. Deux plaintes ont été retirées en attendant confirmation, l'une ayant été réglée et l'autre, achevée.

B-6 En outre, 23 plaintes avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Six de ces plaintes ont été réglées, quatre ont été rejetées au terme de l'audience, et quatre autres ont été retirées. Deux plaintes ont été entendues et devraient être tranchées au cours du prochain exercice. Une décision partielle a été rendue dans une affaire, qui devrait être réglée au cours du prochain exercice. Une autre plainte est tenue en suspens en attendant une

décision par d'autres tribunaux judiciaires. Les cinq autres affaires doivent être entendues au cours du prochain exercice.

DEMANDES DE RÉEXAMEN DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-7 Conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a été appelée à se pencher, au cours de l'exercice à l'étude, sur trois demandes de cette nature, dont deux avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Les trois demandes devraient être tranchées au cours du prochain exercice.

DEMANDES D'ACCRÉDITATION

B-8 Aux termes de l'article 28 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, dont l'une a été tranchée (AESS, dossier de la Commission 142-02-359), tandis que l'autre devrait l'être au cours du prochain exercice.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-9 Aux termes de l'article 34 de la Loi, la Commission peut déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires appartient à une unité de négociation. La Commission a été appelée à se pencher sur quatre demandes de cette nature au cours de l'exercice à l'étude, dont trois dataient de l'exercice précédent. Une demande a été accueillie (IPFPC, dossier de la Commission 147-02-118) et deux autres demandes devraient être retirées. La quatrième demande, qui a été reportée à la demande des parties, doit être entendue au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION D'UNE ACCRÉDITATION

B-10 La Commission a traité une demande de révocation d'accréditation, qui est en suspens jusqu'au prochain exercice financier (Danyluk et autres, dossier de la Commission 150-18-00053). Un dossier datant de l'exercice précédent a été clos sans la tenue d'une audience (AFPC et ACIA, dossier de la Commission 150-32-52).

DROITS DU SUCCESSEUR

B-11 Aux termes de l'article 48.1, la Commission doit enquêter sur les questions résultant d'un transfert d'un employeur de la partie I à la partie II de l'annexe I, et rendre une décision en conséquence. Ces questions peuvent revêtir la forme d'une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus. Un employeur ou un agent négociateur peut présenter à la Commission une demande en vue de déterminer quelle organisation syndicale doit être l'agent négociateur d'une unité de négociation nouvellement constituée. La Commission est habilitée également à déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, à en fixer la date d'expiration. La Commission a reçu et accueilli une demande de cette nature au cours de l'exercice à l'étude (AESS et SCEPT, dossier de la Commission 140-2-23). Dans cette demande conjointe, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques ont présenté une demande d'accréditation de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) à titre d'agent négociateur successeur de tous leurs membres réunis.

DÉSIGNATIONS DE POSTES LIÉS À LA SÉCURITÉ SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-12 Les fonctions dont sont assortis les « postes désignés » sont réputées être essentielles pour la sécurité du public, de sorte que les titulaires de tels postes ne peuvent participer à une grève. La Loi prévoit qu'aucun bureau de conciliation ne peut être formé et, par

conséquent, qu'il ne peut y avoir aucune grève légale jusqu'à ce que les parties conviennent, ou que la Commission décide, des postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Les postes sur lesquels les parties ne peuvent se mettre d'accord doivent être soumis à un comité d'examen, dont les membres sont nommés de la même manière que les membres du bureau de conciliation, qui formulera des recommandations non obligatoires sur la question de savoir si les postes sont assortis de fonctions liées à la sécurité. Dans les cas où, après étude de ces recommandations, le désaccord entre les parties persiste, la Commission prend une décision qui est définitive.

B-13 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a été saisie de huit renvois mettant en cause des désignations de postes liés à la sécurité. Dans un premier cas, les parties ont réussi à se mettre d'accord sur les postes. Dans cinq autres cas, les parties devraient en arriver à un règlement au cours du prochain exercice financier. Les deux autres cas sont tenus en suspens en attendant que les parties mettent un terme à leurs discussions.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore de l'imposition d'une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. Au total, 1 910 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 au cours de l'exercice à l'étude, en plus des 1 181 griefs qui dataient de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi confère le droit, à certaines conditions, de déposer un grief du premier au dernier palier au sein d'un ministère ou d'un organisme auquel la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans la convention collective. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre de griefs.

C-3 Le tableau 6 indique les griefs qui ont été renvoyés à

l'arbitrage sous le régime de divers articles de la Loi chaque année depuis avril 1999, et les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 de la Loi précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, énoncée à l'alinéa 92(1)*a*), est formée des griefs qui portent sur l'application ou l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief de ce type, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. On a renvoyé 1 659 griefs de ce type à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

C-4 La seconde catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* le 1er juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant la suspension, le congédiement ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. Sur les 234 griefs faisant partie de cette catégorie qui ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 90 découlaient d'un licenciement.

C-5 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de faire le meilleur usage possible du temps des commissaires, les audiences se tiennent normalement dans les grands centres urbains du pays. Sur demande des parties, il peut être fait exception à cette règle.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie de procédure d'arbitrage accéléré. Cette procédure

peut, dans certains cas, donner lieu à la rédaction d'un exposé conjoint des faits, mais elle ne permet aucun témoignage. Une décision est rendue oralement à l'audience par l'arbitre de grief, puis confirmée dans une décision écrite dans les cinq jours qui suivent l'audience. La décision est définitive et exécutoire à l'égard des parties, mais elle ne peut être citée à titre de précédent ni faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. Depuis 1994, quatre autres agents négociateurs ont décidé d'adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est, l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. En tant qu'employeurs, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Agence Parcs Canada se sont engagées elles aussi à adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 114 affaires soumises à la Commission. Les trois audiences d'arbitrage accéléré tenues au cours de l'exercice ont permis le règlement de 12 affaires.

RENVOIS SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 99 DE LA LOI

C-7 L'article 99 de la Loi porte sur les litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces différends surviennent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, 17 renvois ont été déposés sous le régime de l'article 99 de la Loi, et douze autres renvois dataient de l'exercice précédent.

D

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, dix-sept demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Trois d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et neuf autres demandes sont demeurées sans issue. Cinq demandes ont été reportées au prochain exercice.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, sept demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Deux rapports ont été produits relativement à ces affaires, le premier dans l'affaire Alliance de la Fonction publique du Canada et Opérations des enquêtes statistiques (190-24-329) et le second, dans l'affaire Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182, les TCA et le Conseil du Trésor (190-02-328 (groupe RO)). Trois autres dossiers ont été réglés au moment où des bureaux de conciliation siégeaient, et aucun rapport n'a été produit.

D-3 Une demande d'établissement d'un bureau de conciliation mettant en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence Parcs Canada a été reportée au prochain exercice financier (190-33-333).

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-4 L'arbitrage est l'un des deux choix qui s'offrent à un agent

négociateur en cas d'impasse dans les négociations avec l'employeur, l'autre choix étant la conciliation/la grève. Le mode de règlement choisi vaut pour toute la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante.

D-5 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes d'arbitrage, dont une a été réglée avant l'établissement d'un conseil d'arbitrage (185-2-394). Trois conseils d'arbitrage ont été mis sur pied et ont mené leurs travaux à terme. Le premier conseil mettait en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (185-2-393), le deuxième, l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor (185-2-395), et le troisième, l'Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, section locale 832, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes (185-18-400).

D-6 Les autres dossiers ont été remis au prochain exercice.

EXAMENS

D-7 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose ou propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un agent de la Commission sera saisi de l'affaire et devra faire enquête; si les parties maintiennent leur opposition, l'agent est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Celle-ci prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, quatre-vingt-huit dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

MÉDIATION

D-8 La Commission a continué à obtenir du succès avec son programme de médiation de griefs et de plaintes. Le taux de règlement obtenu par les parties au cours du dernier exercice est près de 84 %. Les Services de règlement des conflits (SRC)

répondent également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à une demande du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les membres de ces Services sont intervenus dans une quarantaine de dossiers de façon préventive à la suite de demandes provenant autant du côté patronal que du côté syndical.

FORMATION

D-9 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Déterminée à promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, elle a offert un cours de formation de deux jours et demi à des représentants tant du domaine syndical que du domaine patronal. Environ mille personnes ont déjà participé à ce cours de formation, qui sera offert de nouveau.

D-10 Une nouvelle vidéocassette a été produite au cours de l'exercice financier à l'étude afin de faire connaître deux autres processus utilisés à la Commission, soit l'arbitrage et l'arbitrage accéléré.

ENQUÊTES

D-11 À la demande du Président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année.

E

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 La Commission s'est penchée sur une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTFP, dans laquelle il était allégué que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste dans le cadre des négociations qui ont mené à une entente entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor relativement à une plainte en matière de parité salariale (*Després c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 85).

E-1.2 Le plaignant a pris sa retraite de Service correctionnel Canada en 1999; il occupait alors un poste de AS-02. En 1990, le poste occupé par le plaignant avait été reclassifié (il s'agissait auparavant d'un poste de CR-05) et la nouvelle rémunération du plaignant avait été calculée conformément aux règlements pertinents et aux échelles salariales de l'époque.

E-1.3 En octobre 1999, après que le plaignant eut pris sa retraite, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont négocié une entente relative à la plainte non réglée en matière de parité salariale déposée par l'agent négociateur en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les salaires du groupe CR ont donc été rajustés à la hausse. L'entente a été entérinée par la Commission canadienne des droits de la personne et déposée au greffe de la Cour fédérale, devenant ainsi une ordonnance aux fins de l'exécution. Le paragraphe 9.5 du protocole d'entente prévoyait que, pour les promotions qui ont eu lieu entre 1985 et 1994, un montant équivalent à 5 % du rajustement de parité salariale serait versé aux personnes concernées et que l'employeur ne serait pas tenu de faire les

calculs pour chaque situation. Le plaignant a déposé la plainte, alléguant que son agent négociateur avait agi de manière discriminatoire à son égard.

E-1.4 Dès le départ, l'agent négociateur a fait valoir que la Commission n'était pas compétente pour entendre une plainte en matière de parité salariale. Le plaignant a déclaré qu'il ne contestait pas l'entente sur la parité salariale, mais seulement l'interprétation et l'application de son paragraphe 9.5, parce que cette disposition lui causait un préjudice et constituait un traitement discriminatoire contre lui de la part de son agent négociateur. La Commission a statué que le fardeau de la preuve incombait au plaignant et que celui-ci ne s'était pas acquitté de ce fardeau; il n'avait pas démontré que l'agent négociateur avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La Commission a renvoyé à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 5007* [1990] 1 R.C.S 1298, qui énonce que l'agent négociateur peut choisir de défendre les intérêts d'un membre ou d'un groupe de membres au détriment des intérêts d'un autre membre ou groupe lorsque ces intérêts sont incompatibles, pourvu que sa décision ne repose pas sur des motifs irréguliers. En ce qui concerne la prétention du plaignant selon laquelle le paragraphe 9.5 ne s'appliquait pas dans son cas, la Commission a statué qu'il s'agissait d'une question d'interprétation de l'entente et que, par conséquent, la Commission n'avait pas compétence en la matière.

E-2.1 La décision de la Commission dans l'affaire *Office national de l'énergie c. Alliance de la Fonction publique du Canada et Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 79, a trait à une détermination de la structure de l'unité de négociation habile à négocier collectivement. Se fondant sur l'article 27 de la LRTFP, l'Office national de l'énergie a demandé à la Commission de réexaminer une décision qu'elle avait rendue en 1993 et qui avait eu pour effet de créer, pour ses effectifs syndiqués, une structure regroupant deux unités de négociation. L'Office national de l'énergie proposait maintenant la création d'une seule unité de négociation. Les agents négociateurs qui détenaient les accréditations émises en 1993 se sont opposés à cette

demande.

E-2.2 L'un des agents négociateurs a proposé que le critère de réexamen des certificats d'accréditation d'unités de négociation consiste à faire la preuve que ces certificats avaient un effet préjudiciable réel et démontrable sur les relations de travail. Jugeant ce critère trop restrictif, la Commission a conclu que le critère de réexamen devait plutôt porter sur l'existence de changements importants rendant la structure existante insatisfaisante.

E-2.3 La Commission a reconnu que des changements importants étaient survenus au sein de l'Office national de l'énergie depuis que la Commission avait réexaminé pour la dernière fois son cadre d'unités de négociation. La preuve a permis d'établir que l'Office national de l'énergie a modifié sa structure en 1996, mettant l'accent sur la prestation de services en fonction de secteurs d'activités, ce qui a mené à un recours fréquent à des équipes multidisciplinaires dont les membres proviennent des deux unités de négociation existantes, une pratique que l'un des agents négociateurs a qualifiée de révolutionnaire. Le nouveau cadre de compétences établi par l'Office national de l'énergie est maintenant utilisé pour évaluer tous les postes sur le fondement de critères établis, a permis de montrer que de nombreux employés, sans égard à l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent, partagent des habiletés, des compétences et des qualifications.

E-2.4 La question de savoir si le mode de classification de l'employeur était pertinent dans le cadre de l'instance s'est posée. L'article 33 de la LRTFP pose comme condition que, aux fins du réexamen des demandes d'accréditation fondées sur l'article 28, une structure d'unités de négociation doit correspondre au mode de classification établi par l'employeur. Bien que, sous le régime de l'article 27, la Commission ne soit pas tenue aux mêmes obligations législatives, la Commission a conclu que, dans le cadre d'un réexamen de la structure d'unités de négociation, cette condition était tout à fait logique dans le contexte des relations de travail dans la fonction publique fédérale.

E-2.5 La Commission a tenu compte de la petite taille des deux unités de négociation, du fait que tous les employés

travaillent sous un même toit, dans un environnement de travail semblable et, de manière générale, aux mêmes heures. De plus, les conventions collectives différaient à certains égards, mais pas d'une manière qui était extrêmement importante, et les griefs déposés par le passé par les membres des deux unités de négociation révélaient l'existence d'une communauté d'intérêts. La Commission a conclu qu'une unité de négociation unique devait remplacer les deux unités de négociation actuelles et que cette unité de négociation devait inclure tous les employés de l'Office national de l'énergie qui étaient syndiqués à ce moment-là. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans le cadre duquel les syndiqués seraient invités à indiquer s'ils souhaitaient que l'IPFPC ou l'AFPC les représente à titre d'agent négociateur. C'est l'IPFPC qui a été choisi à titre d'agent négociateur.

E-3.1 La Commission a été saisie d'un renvoi sous le régime de l'article 99 de la LRTFP dans l'affaire *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*. En vertu de la convention collective, les cotisations syndicales devaient être retenues et remises par l'employeur à l'agent négociateur à compter du premier mois complet suivant la date de prise d'effet de la nomination. Dans la pratique, et en conformité avec sa politique, l'employeur avait retenu et remis les cotisations le premier jour du mois suivant la date de prise d'effet de la nomination ou à la date d'émission de la lettre d'offre, la plus tardive de ces dates étant celle qu'il fallait retenir. L'agent négociateur a prétendu que la politique de l'employeur allait à l'encontre des dispositions relatives au précompte des cotisations syndicales contenues dans les six conventions collectives conclues avec l'employeur. La politique de l'employeur faisait l'objet d'une étude, au moment de l'instruction, et une version provisoire avait été envoyée aux ministères et aux agents négociateurs afin d'obtenir leurs commentaires.

E-3.2 L'agent négociateur a fait valoir que la question en litige était celle de savoir quand une personne devient un employé faisant partie d'une unité de négociation. L'agent négociateur a soutenu qu'une personne devenait un employé lorsqu'elle commençait à accomplir les fonctions rattachées à un poste et que la date à laquelle l'employé recevait la lettre d'offre n'était pas

pertinente. L'agent négociateur a aussi fait valoir qu'il n'existait pas de limite de temps à un renvoi en vertu de l'article 99 de la LRTFP et, par conséquent, il n'y avait pas non plus de limite à la date jusqu'à laquelle il était possible de reculer pour établir le dédommagement financier.

E-3.3 L'employeur a soutenu que la convention collective ne disait rien au sujet du point de départ de la retenue des cotisations. De toute manière, la convention collective ne pouvait pas contrevenir à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui prévoit que, pour entrer en fonction, il faut avoir été officiellement nommé. De plus, l'employeur a fait valoir qu'il était souvent impossible d'établir quelle était la date réelle dans les cas de reclassement et dans les situations provisoires, car les fonctions évoluaient avec le temps, et qu'un document officiel, comme une lettre d'offre, était donc nécessaire pour déterminer la date de la nomination.

E-3.4 Convenant qu'il fallait se demander à quel moment débute l'emploi dans l'unité de négociation, la Commission a statué que l'emploi débutait au moins à la date réelle de nomination. En termes pratiques, cela signifie que les ministères doivent retenir les cotisations à partir du moment où ils savent que l'employé s'acquitte des fonctions d'un poste dans une nouvelle unité de négociation. Tout différend au sujet de la date réelle peut être réglé par la lettre d'offre ou par un grief concernant la rémunération par intérim ou la classification. La Commission a mentionné que le projet de politique de l'employeur en voie d'élaboration portait à croire que l'employeur avait reconnu, au moins provisoirement, que la politique en vigueur allait à l'encontre de la convention collective. La Commission a conclu que la politique de l'employeur contrevenait à la convention collective. Même s'il est vrai qu'aucune limite de temps ne s'applique à la présentation de demandes en vertu de l'article 99, l'employeur ne devrait pas être pris au dépourvu par des demandes produites longtemps après l'entrée en vigueur d'une convention collective. La Commission a donc ordonné que le redressement soit rétroactif à mai 2001 seulement, date à laquelle les parties avaient amorcé leurs rencontres au sujet du différend sur le précompte des cotisations.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Suite à la crainte d'une attaque au charbon aux États-Unis, en 2001, Santé Canada a décidé de stocker des antibiotiques et des vaccins contre la variole. Dans l'affaire *Chopra c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2003 CRTFP 115 (166-2-31567), le fonctionnaire s'estimant lésé, qui était un employé de Santé Canada, ne faisait cependant pas partie de l'équipe d'intervention et n'avait pas accès à tous les renseignements sur lesquels la décision d'accumuler des stocks avait été fondée. Néanmoins, lorsque la presse a communiqué avec lui pour obtenir ses commentaires, il aurait dit que l'accumulation de stocks d'antibiotiques n'était pas nécessaire et ne servait qu'à donner bonne conscience au ministre de la Santé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a écopé d'une suspension de cinq jours parce que l'employeur estimait que ses commentaires avaient miné les relations entre sa superviseure et le fonctionnaire s'estimant lésé, les relations entre ce dernier et ses collègues, la crédibilité du Ministre et du Ministère, la confiance de la population canadienne à l'égard du Ministère et l'aptitude du fonctionnaire s'estimant lésé à effectuer son propre travail. L'employeur a aussi fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas tenté d'abord de faire part de ses préoccupations à l'interne.

F-1.2 L'arbitre a statué qu'il fallait établir un équilibre entre la liberté d'expression protégée par la Constitution et le devoir d'un fonctionnaire fédéral de faire en sorte que la fonction publique à l'endroit de laquelle il a une obligation de loyauté soit impartiale et efficace. Selon l'arbitre, le droit des fonctionnaires de s'exprimer est assorti de certaines obligations, et les fonctionnaires qui souhaitent critiquer publiquement les politiques gouvernementales

devraient d'abord, en règle générale, faire des efforts raisonnables pour corriger la situation à l'interne. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait soulever la question avec sa superviseure immédiate et qu'il n'avait pas démontré que la situation justifiait de passer outre aux mécanismes internes normaux de discussion. L'arbitre a aussi conclu que les critiques exprimées publiquement devaient être étayées par une preuve. L'arbitre a maintenu que les commentaires persistants et parfois agressifs du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas fondés sur une preuve, et qu'ils étaient inacceptables et sans justification. Selon l'arbitre, le fonctionnaire s'estimant lésé était plus intéressé à critiquer le Ministère qu'à apaiser les craintes, comme il l'avait fait valoir. Les contacts répétés du fonctionnaire s'estimant lésé avec les médias menaient à conclure que le fait que ses opinions et ses commentaires avaient auparavant été mal interprétés ne l'inquiétait pas. La suspension de cinq jours était donc tout à fait justifiée compte tenu des critères applicables aux sanctions disciplinaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande à la Cour fédérale du Canada en vue de faire annuler cette décision : dossier de la Cour T-103-04.

F-2.1 Dans l'affaire *King c. Conseil du Trésor (Revenu Canada – Douanes et accise)*, 2003 CRTFP 48 (166-2-28310), la Commission a entendu *de novo* un grief portant sur une mesure disciplinaire à la suite d'une décision de la Section de première instance de la Cour fédérale. Le fonctionnaire s'estimant lésé était le président de sa section locale et travaillait comme agent des douanes. En avril 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait parvenir au premier ministre et à deux députés une lettre dans laquelle il formulait un certain nombre d'observations, d'irritants et de plaintes relativement à un certain nombre de questions intéressant les inspecteurs des douanes, et dans laquelle il indiquait, au dernier paragraphe : « compte tenu de la question d'ouverture, je recommanderais aux inspecteurs des douanes de n'effectuer aucune autre inspection, à moins qu'un collègue soit présent et puisse être témoin ». La direction s'est beaucoup inquiétée du contenu de cette lettre, estimant que, si les inspecteurs des douanes décidaient d'effectuer toutes les inspections par équipes de deux, il en résulterait des retards. L'employeur a communiqué avec le fonctionnaire s'estimant lésé et avec le

bureau national du syndicat, informant le président national que l'Agence avait l'intention de traiter la situation, si elle se produisait, comme une grève illégale. En mai 1997, la direction des terminaux 2 et 3 à l'Aéroport Pearson de Toronto a trouvé des avis affichés qui énuméraient plusieurs enjeux d'intérêt pour la section locale et conseillaient aux membres de ne pas toucher le contenu des bagages des voyageurs, d'obtenir l'aide de leur surintendant si un passager refusait de coopérer et si, en raison d'un personnel insuffisant, ils ne pouvaient obtenir de l'aide, d'utiliser leur discrétion pour décider s'ils devaient laisser partir le passager sans effectuer d'inspection. Les avis ont été retirés immédiatement et l'employeur a reconnu qu'aucun moyen de pression n'avait été entrepris, mais le fonctionnaire s'estimant lésé a quand même écopé d'une suspension de dix jours, puisque la direction considérait que, par cet avis, il avait conseillé à ses membres de participer à une grève illégale, contrairement aux articles 102 et 103 de la LRTFP, de contrevenir à une politique de la direction, et de laisser partir des passagers sans avoir effectué d'inspection, ce que les membres n'avaient pas le pouvoir de faire.

F-2.2 Le grief a été entendu initialement et tranché par un arbitre de la Commission, qui a réduit la pénalité à cinq jours; toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande de contrôle judiciaire, la décision a été infirmée et l'affaire, renvoyée à un arbitre pour que ce dernier entende l'affaire *de novo* : *King c. Canada (Procureur général)*, [2001] A.C.F. n° 1929, 2001 ACF 1407.

F-2.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il n'y avait eu aucune inconduite et qu'il n'y avait aucune preuve qu'il y avait eu activité concertée destinée à limiter ou à restreindre le rendement, ce qu'interdit la Loi, soulignant qu'aucun moyen de pression n'avait été entrepris.

F-2.4 L'arbitre a conclu qu'en affichant l'avis, le fonctionnaire s'estimant lésé avait tenté de susciter une activité concertée par les membres dans le seul but de ralentir le travail ou le rendement à l'aéroport. L'employeur avait pris tous les facteurs pertinents en considération pour imposer la mesure disciplinaire et la sanction était tout à fait acceptable compte tenu du comportement en cause. La suspension de dix jours imposée au départ a donc été maintenue

et le grief a été rejeté.

F-3.1 Dans l'affaire *English c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 72 (166-2-31031), le fonctionnaire s'estimant lésé, qui occupait alors un poste d'agent de correction, a plaidé coupable à l'accusation d'avoir conduit un véhicule avec un taux d'alcool sanguin supérieur à 80 mg, et il a été frappé d'une interdiction de conduire pendant une période de deux ans, d'une probation d'un an et d'une amende de 1 200 $. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié après qu'un comité d'enquête l'eut reconnu coupable d'inconduite parce qu'il avait omis de mentionner ses condamnations criminelles et les sentences qui lui avaient été imposées, qu'il ne possédait pas un permis de conduire valide, en contravention des conditions d'emploi des agents de correction, qu'il avait conduit des véhicules de l'État sans permis de conduire valide, et qu'il avait falsifié la Déclaration à l'égard de condamnations criminelles.

F-3.2 L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas tenu compte du fait que le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé résultait d'un problème d'alcool, comme il a été révélé au comité d'enquête disciplinaire et au directeur au cours des réunions disciplinaires. L'arbitre a fait remarquer que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu ses torts lorsqu'il avait témoigné lors de l'audience et manifesté des regrets. Le fonctionnaire s'estimant lésé comptait dix années de service et n'avait fait l'objet que d'une seule mesure disciplinaire, pour un incident n'ayant aucun rapport avec son problème d'alcool; ses appréciations du rendement indiquaient qu'il avait toujours atteint et même dépassé ses objectifs. En outre, il avait pris des mesures concrètes pour se soigner et, d'après la preuve présentée, tout portait à croire qu'il était parvenu à contrôler sa consommation d'alcool depuis sa condamnation. L'arbitre a donc ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé sans indemnité, à condition qu'il participe, de manière continue, au moins une fois par semaine, aux réunions des Alcooliques anonymes, qu'il se prévale de l'aide offerte par le programme d'aide aux employés et qu'il produise, à la demande de l'employeur, une preuve satisfaisante du respect des conditions de réintégration. Ces conditions devaient s'appliquer pendant deux ans. Dans l'éventualité où le fonctionnaire serait reconnu coupable d'avoir conduit un véhicule avec un taux d'alcool

dans le sang supérieur à 80 mg ou avec facultés affaiblies, l'employeur aurait le droit de le licencier sur-le-champ.

F-4.1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été appelée à se pencher sur plusieurs griefs relatifs au rapport entre les horaires de travail variables et les autres dispositions d'une convention collective, comme les dispositions relatives aux jours fériés désignés payés et aux congés personnels et aux congés de bénévolat.

F-4.2 Dans la première de ces affaires, *White c. Conseil du Trésor (S.C.C.)*, 2003 CRTFP 40 (166-2-31221), le fonctionnaire s'estimant lésé était agent de correction dans un établissement dont l'horaire de travail variable prévoyait l'alternance de postes de 12 heures et de postes de 8 heures sur une période de deux semaines. Le fonctionnaire s'estimant lésé devait travailler un poste de 12 heures le lundi de Pâques, mais, parce qu'il s'agissait d'un jour férié, il était prévu que le fonctionnaire s'estimant lésé travaillerait quatre heures et serait en congé huit heures. Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté qu'il était prévu qu'il travaillerait un jour férié désigné payé et il a prétendu avoir droit à tout le poste de 12 heures.

F-4.3 L'arbitre a déclaré que la disposition de la convention collective relative à l'horaire de travail variable modifiait d'autres dispositions de la convention collective et qu'elle prévoyait clairement qu'un jour férié désigné payé « correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention ». Bien que la convention collective n'ait pas défini l'expression « heures journalières normales », la disposition relative au jour férié désigné payé établissait bel et bien une distinction entre les « heures journalières normales » et les « heures normales prévues à l'horaire ». L'arbitre a statué que l'expression « heures normales prévues à l'horaire » renvoyait aux heures de chaque poste que l'employé doit travailler. Les « heures journalières normales » devaient donc signifier autre chose. Comme la convention collective prévoyait que le travail par poste devait être prévu de manière que les fonctionnaires puissent travailler huit heures par jour, ces heures devaient être les « heures journalières normales ». Aucune autre heure journalière n'était prévue pour les travailleurs par postes. Donc, un jour férié désigné

payé devait compter huit heures. Le grief a été rejeté.

F-5.1 Dans l'affaire *Breau et autres c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2003 CRTFP 65 (166-2-31278 à 31280), les griefs avaient été déposés pour contester la façon de l'employeur de calculer la rémunération supplémentaire des employés assujettis à des ententes sur le travail par poste (ETP) et à des horaires variables (EHV), conformément à la convention collective pertinente.

F-5.2 Les arguments avancés portaient essentiellement sur la question de savoir si, ou dans quelle mesure, l'arbitre devait souscrire à la décision de l'arbitre dans l'affaire *King et Conseil du Trésor (Revenu Canada – Douanes et accise)* (1999), CRTFP n° 110 (1999). Les faits dans cette affaire étaient virtuellement identiques, mais les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas les mêmes et les mêmes parties étaient liées par une convention collective différente, quoique connexe. Selon l'arbitre, le fait de nier l'influence des décisions antérieures rendues dans des circonstances factuelles similaires et de réclamer une interprétation de dispositions identiques ou très voisines de conventions collectives entre les mêmes parties saperait complètement les valeurs universellement reconnues comme essentielles pour tout système rationnel de règlement des différends par un tiers, à savoir l'uniformité, la stabilité et la prévisibilité. D'autre part, l'arbitre a-t-il fait remarquer, ni la justice, ni l'équité ne devraient être sacrifiées à ces valeurs, puisque, dans notre régime de négociation collective, si l'on ne conteste pas sa compétence, l'arbitre est tenu par la loi d'arbitrer au fond les affaires dont il est saisi. Le fait est d'ailleurs qu'agir autrement en retenant aveuglément les motifs d'une décision rendue dans une affaire antérieure pourrait être considéré comme un déclinatoire de compétence indu.

F-5.3 L'arbitre a conclu que les griefs devaient être accueillis. Pour toutes les périodes de deux semaines de paye au cours desquelles ils ont travaillé un jour férié désigné payé, les fonctionnaires s'estimant lésés ont le droit de toucher, en sus de la somme versée dans leurs chèques de paye ordinaires, une rémunération supplémentaire calculée en fonction du nombre d'heures prévu à leur horaire qu'ils ont travaillées à tarif et demi, et à tarif double pour toutes les heures travaillées en sus de ces

heures prévues à leur horaire. L'arbitre a conclu que les fonctionnaires assujettis à l'entente sur le travail par poste seraient privés de la rémunération à laquelle ils ont droit si l'on déduisait les sommes versées pour des heures théoriquement travaillées dans une période quelconque de deux semaines du cycle de six semaines des sommes payées pour les heures effectivement travaillées un jour férié désigné payé.

F-6.1 Conformément à une entente relative à un HTV, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait des postes de 12 heures selon un cycle de 12 semaines, accumulant ainsi le même nombre d'heures que l'employé qui travaillait huit heures par jour et 40 heures par semaine. Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé un poste complet pendant un jour férié désigné payé, l'employeur lui a versé une rémunération à tarif et demi pour huit heures, alors que le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu qu'il avait droit à 12 heures.

F-6.2 L'arbitre a établi qu'il fallait déterminer combien d'heures avaient déjà été payées au fonctionnaire avant qu'il ne soit payé pour avoir travaillé un jour férié désigné payé et, par conséquent, à combien il avait droit de plus. L'employeur a dit qu'il avait payé pour 12 heures, alors que l'agent négociateur prétendait qu'il n'avait payé que pour huit heures. La Commission avait tranché cette question antérieurement à deux occasions, et l'arbitre a conclu que ces décisions ne devraient être rejetées que s'il était convaincu que la jurisprudence n'était pas fondée. Il n'a vu aucune raison de s'éloigner de ces décisions et il a donc conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait été rémunéré que pour une journée de huit heures sur son chèque de paie normal. Le grief a par conséquent été accueilli : *Mackie c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103 (166-2-32060).

F-7.1 Le dernier grief dans cette série d'affaires a été déposé dans l'affaire *Stockdale et autres c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2004 CRTFP 4 (166-2-32069). La question était de savoir comment les dispositions relatives au congé de bénévolat et au congé pour obligations personnelles s'appliquaient dans le cas d'un horaire de travail variable. Plus particulièrement, les fonctionnaires s'estimant lésés ont contesté le refus d'un quart de 12 heures au complet pour un congé accordé en vertu de ces

dispositions. La direction ne leur a accordé que 7,5 heures de congé et a recouvré les heures supplémentaires de congé qui avaient été prises. La convention collective pertinente ne définissait pas le terme « jour » dans les articles en question, mais l'article qui énonçait les définitions définissait le terme « jour » comme étant une période de vingt-quatre heures.

F-7.2 L'arbitre a conclu que, bien que la décision rendue antérieurement dans l'affaire *King et Holzer*, 2001 CRTFP 117; *Canada (Procureur général) c. King*, [2003] A.C.F. n° 777 (QL), ait été maintenue par la Cour fédérale, la Commission n'était pas liée par cette décision. Cette affaire portait sur une disposition relative à un congé qui était différente et mettait en cause une convention collective différente également. Toutefois, il a conclu également que les motifs de la Cour fédérale étaient convaincants, étant donné que l'affaire mettait en cause une disposition relative aux congés qui était semblable et un libellé contractuel semblable. En matière de relations de travail, les dispositions semblables doivent être interprétées de manière semblable, sauf lorsqu'il existe une bonne raison de s'en garder. L'arbitre a déterminé que, comme dans le cas du congé pour obligations familiales, les dispositions relatives au congé personnel et au congé de bénévolat ne constituent pas des « crédits journaliers de congés acquis » et qu'ils ne relèvent donc pas des dispositions de la convention collective aux termes desquelles le congé est converti en heures. L'employeur a fait valoir que ces jours étaient des « congés supplémentaires » et que la valeur d'un jour pour les employés assujettis à un horaire variable équivaut à celle d'un jour férié désigné payé. L'arbitre a rejeté cet argument. Il a ajouté que l'interprétation avancée par l'agent négociateur ne contrevenait pas au principe de la neutralité des coûts parce qu'elle n'entraînait aucun paiement supplémentaire à l'employé. L'arbitre a convenu avec les fonctionnaires s'estimant lésés que le fait que l'employeur n'avait accordé qu'un congé de 7,5 heures était injuste pour les employés qui travaillaient selon un horaire variable. Cela les contraignait à utiliser des crédits de congés supplémentaires ou à prendre un congé non payé pour se prévaloir de leur droit de prendre un congé personnel ou un congé de bénévolat. Le grief a été accueilli. L'employeur a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale (dossier de la Cour T-425-04).

F-8.1 La Commission a eu l'occasion de réexaminer sa décision antérieure dans l'affaire *Shaw* (dossiers de la Commission 166-2-27880 à 27882) dans l'affaire *Ryan c. Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, 2004 CRTFP 18 (166-2-31812). Le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué qu'il y avait eu manquement à l'article sur l'élimination de la discrimination de la convention collective dans le cadre d'une altercation avec un gestionnaire au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste syndical, et sa section locale lui avait confié un dossier. Au cours d'une réunion à laquelle il avait assisté sur la question, le gestionnaire avait remis sa présence en cause. L'échange qui s'en est suivi entre les deux hommes est devenu tendu et a eu pour effet de mettre les autres personnes présentes mal à l'aise. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé le grief le lendemain.

F-8.2 L'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre pour entendre le grief, faisant valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû plutôt déposer une plainte en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il a fait valoir que l'article 91 de la Loi permettait l'arbitrage des griefs en l'absence de toute autre procédure administrative dans une loi fédérale; or, l'article 23 prévoit effectivement une procédure permettant de traiter les cas de discrimination fondée sur l'activité syndicale.

F-8.3 L'arbitre a déterminé que l'historique législatif de l'article 91 démontrait que cette disposition avait été adoptée pour éviter le dédoublement d'instances sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Il a conclu que, dans plusieurs affaires, la Cour fédérale avait décidé que l'article 91 de la LRTFP renvoyait à « une autre loi fédérale ». Dans la décision rendue antérieurement dans l'affaire *Shaw* (précitée), l'arbitre avait statué qu'il n'était pas compétent pour entendre un grief alléguant la discrimination pour activité syndicale; cependant, il s'est du même coup fondé sur des affaires qui portaient sur des procédures administratives ne relevant pas de la LRTFP. De même, il n'avait pas eu l'occasion de lire les motifs de la Cour d'appel fédérale dans une affaire survenue par la suite. L'arbitre a statué également qu'il n'y avait aucune différence sensible entre un renvoi à l'arbitrage et une plainte. Une analyse

fondée sur l'objet de l'article 91, dans le contexte général du cadre législatif énoncé dans la LRTFP, l'a mené à conclure qu'un arbitre est effectivement compétent pour entendre un tel grief.

F-8.4 Sur la question de fond, bien qu'il ne fasse aucun doute que l'altercation avait mis les autres personnes présentes mal à l'aise, il faut rappeler que les altercations qui créent des malaises ne peuvent pas être qualifiées dans tous les cas de « harcèlement » ou d'« intimidation ». Les gestes du gestionnaire indiquaient un manque de jugement, mais ils n'équivalaient pas à un manquement à la convention collective. Il n'y avait aucune preuve que le rôle du fonctionnaire s'estimant lésé à titre de représentant syndical avait été restreint ou entravé ou qu'il avait été miné aux yeux des syndiqués. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande à la Cour fédérale en vue de faire infirmer cette décision : dossier de la Cour T-765-04.

F-9.1 Dans l'affaire *Gale c. Conseil du Trésor (Solliciteur général-Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 23 (166-2-30347), la Commission s'est penchée sur une demande de récusation d'un arbitre qui, en 2001, avait rejeté le grief d'un fonctionnaire s'estimant lésé qui avait été congédié. Une demande de contrôle judiciaire a été rejetée également, mais une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Section de première instance a été accueillie par la Cour d'appel fédérale, qui a infirmé la décision de l'arbitre et a renvoyé l'affaire à ce dernier, lui ordonnant de prendre en considération certains éléments d'information et d'accepter les observations des parties sur l'effet que ces éléments d'information auraient sur la décision. En réponse aux réserves soulevées par l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, la Commission a demandé aux parties de déposer des observations écrites sur la question de savoir si le même arbitre devait être habilité à rendre une décision ou s'il devait se récuser.

F-9.2 L'arbitre a conclu qu'il était le mieux placé pour entendre les observations des parties pour rendre une nouvelle décision sur la question en litige. Recommencer à zéro devant un autre arbitre ne permettrait pas l'utilisation efficace et responsable des fonds publics. La Cour fédérale avait statué qu'il conviendrait que le même arbitre se prononce à nouveau sur l'affaire après avoir pris en considération la preuve supplémentaire et les observations des

avocats. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas convaincu l'arbitre que la présomption d'intégrité et d'impartialité avait été à ce point compromise qu'il devait se récuser.

G

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE

RENVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 La Commission dirige le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et celui de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Si les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible de figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la LRTFP précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, le président peut établir un bureau de conciliation en vertu de l'article 77.

G-1.2 Lorsqu'il établit un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la LRTFP ou qu'il nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84 de la LRTFP). Ces questions font

toutefois l'objet de certaines restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) de la LRTFP dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstances, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins qu'ils ne résultent d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la LRTFP. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

G-1.3 Le président a établi trois bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé. Dans l'un de ces cas, l'employeur a soulevé, pour des motifs de compétence, une objection au renvoi à la conciliation de deux propositions faites par l'agent négociateur.

---

*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

> **57.** (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :
>
> *a*) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
>
> *b*) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-2.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Opérations des enquêtes statistiques* (190-24-330, 9 septembre 2003), l'agent négociateur a proposé que le bureau de conciliation tranche la question de l'*Annexe G – PE – Plan d'évaluation des postes*. L'employeur s'est objecté à cette proposition.

G-2.2 L'agent négociateur a fait valoir que les propositions qui relèvent de la portée de l'article 7 de la LRTFP peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation puisque les recommandations d'un bureau de conciliation ne lieraient pas les parties sans leur consentement. L'employeur a répondu que, bien que l'article 7 de la LRTFP n'interdise pas le renvoi de la proposition relative au plan d'évaluation des postes à un bureau de conciliation, la proposition relative à l'*Annexe G – PE – Plan d'évaluation des postes* constituait une manoeuvre visant à soulever une question de parité salariale dont la Commission canadienne des droits de la personne était saisie.

G-2.3 Le président a conclu que les circonstances ne justifiaient pas la décision de ne pas renvoyer la proposition; il n'a vu aucune raison d'empêcher l'agent négociateur de tenter d'obtenir, pour l'avenir, un règlement sur la question de la parité salariale, par des moyens licites autres que la plainte fondée sur les droits de la personne. Se fondant sur une pratique établie de longue date à la suite des décisions de la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471, et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1987), 76 N.R. 229, il a renvoyé la proposition au bureau de conciliation.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-3.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Opérations des enquêtes statistiques* (190-24-330, 9 septembre 2003), l'agent négociateur a proposé que le bureau de

conciliation tranche la question du *Nouveau – PE – Fonctionnaires nommés pour une période déterminée*. L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition.

G-3.2 L'agent négociateur a fait valoir que les propositions qui relèvent de la portée de l'article 7 de la LRTFP peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation puisque les recommandations d'un bureau de conciliation ne lieraient pas les parties sans leur consentement. L'employeur a répondu qu'aux termes du paragraphe 87(3) de la LRTFP, le bureau de conciliation ne pouvait formuler aucune recommandation sur la proposition parce que celle-ci se rapportait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la nomination de fonctionnaires.

G-3.3 Le président en est arrivé à la conclusion que le paragraphe 87(3) de la LRTFP interdisait le renvoi de la proposition de l'agent négociateur suivant laquelle l'employeur devait être tenu de nommer pour une période indéterminée les fonctionnaires nommés pour une période déterminée une fois qu'il avait été satisfait à certaines conditions. Il a donc décidé de ne pas renvoyer la proposition au bureau de conciliation.

RENVOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE

G-4.1 La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la LRTFP, et celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Si les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement d'un différend, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peuvent, par avis écrit adressé au Secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage de cette condition d'emploi. Dès réception de cette demande, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

G-4.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un

conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la LRTFP — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations nécessaires selon les circonstances. Le paragraphe 69(3) de la LRTFP précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes et la classification des postes elle-même, les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins qu'ils ne résultent d'une mesure disciplinaire. En outre, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose par ailleurs qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions à la durée d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle l'une ou l'autre de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la LRTFP. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

G-4.3 Au cours de l'exercice à l'étude, le président a constitué quatre conseils d'arbitrage. Dans l'un de ces cas, l'employeur a soulevé une objection relative à la compétence à l'encontre d'une proposition que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-5.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications, Ministère de la Défense nationale*, 2004 CRTFP 5, l'agent négociateur a proposé que le conseil d'arbitrage tranche la question de l'intégration des

taux de rémunération à de nouvelles fourchettes de rémunération dont était assorti un nouveau plan de classification de l'employeur (le plan de classification UNISON). L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition.

G-5.2 L'agent négociateur a fait valoir que la proposition portait sur l'application rétroactive des taux de rémunération au plan de classification UNISON qui, en fait, avait été mis en oeuvre le 1er février 2002. L'employeur a fait valoir que le paragraphe 69(3) de la LRTFP interdisait au conseil d'arbitrage de prendre une décision sur la date de mise en oeuvre du plan de classification UNISON, qui n'était pas encore entré en vigueur, puisque cette question relevait des droits de gestion exclusifs protégés par l'article 7 de la LRTFP.

G-5.3 Le président en est arrivé à la conclusion que, bien que l'employeur se soit préparé activement à la mise en oeuvre du plan de classification UNISON, ce plan n'était pas pleinement en vigueur. Il a conclu également que la détermination d'une date à laquelle le nouveau plan de classification devait entrer en vigueur relevait du pouvoir de l'employeur en matière de classification, qui est protégé par l'article 7 de la LRTFP et qui excède la compétence du conseil d'arbitrage aux termes du paragraphe 69(3) de la LRTFP; permettre au conseil d'arbitrage de se pencher sur une proposition visant à donner un effet rétroactif aux taux de rémunération dont était assorti un plan de classification qui n'était pas encore pleinement en vigueur reviendrait à imposer une date d'entrée en vigueur du plan.

G-5.4 Le président n'a pas renvoyé la proposition au conseil d'arbitrage. Il a plutôt renvoyé la question de l'intégration des taux de rémunération « . . . tels qu'ils sont appliqués à la classification actuelle des postes de l'employeur ainsi qu'aux taux de rémunération qui sont rattachés au plan de classification UNISON qui entreront en vigueur au moment de la " mise en oeuvre " . . . du plan UNISON, telle que déterminée par l'employeur ».

H

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans l'affaire *Mary Chadwick c. Agence canadienne d'inspection des aliments* 2003 CRTFP 38, la fonctionnaire s'estimant lésée, une vétérinaire dont le poste était classifié VM-01, a déposé un grief en vue d'obtenir une rémunération provisoire au niveau VM-02. Le poste du superviseur de la fonctionnaire s'estimant lésée, le Directeur du district pour le bureau de St. Thomas, était classifié VM-02. Lorsque ce dernier a pris sa retraite, l'employeur a éliminé son poste et, par la suite, la fonctionnaire s'estimant lésée a rendu des comptes au vétérinaire de district du bureau de London. Le bureau de St. Thomas a été transformé en un bureau satellite; toutefois, l'employeur s'attendait à ce que le niveau de service offert par le bureau demeure le même. En conséquence, la fonctionnaire s'estimant lésée a assumé bon nombre des fonctions auparavant assumées par le vétérinaire de district, mais pas toutes, et elle a déposé le grief.

H-1.2 L'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre pour entendre et trancher le grief, puisqu'il se rapportait à la classification. L'arbitre a noté que l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* exclut la compétence d'un arbitre sur l'organisation de la fonction publique et la classification des postes, en l'absence d'une disposition dans la convention collective qui porte sur ces questions. L'arbitre a conclu que, s'il accordait la mesure de réparation demandée par la fonctionnaire s'estimant lésée, en supposant que la preuve établisse que cette dernière exécutait substantiellement les fonctions d'un employé de niveau supérieur, cela aurait pour effet de renverser la décision de l'employeur de restructurer le bureau de St. Thomas. En conséquence, l'arbitre a rejeté le grief.

H-1.3 Une demande de contrôle judiciaire a été entendue par la Section de première instance de la Cour fédérale dans l'affaire *Mary Chadwick c. Procureur général du Canada*, [2004] C.F. 503. La Cour a déclaré que la question en litige se rapportait à la compétence. Bien qu'un arbitre possède une vaste expertise quant aux décisions en matière de grief, la Cour possède une expertise plus vaste quant à l'analyse des questions de droit, comme la question de savoir si un arbitre a compétence à l'égard d'une question particulière. La Cour a indiqué également que la décision d'un arbitre n'était pas protégée par une clause privative. Se fondant sur l'approche pragmatique et fonctionnelle, la Cour en est arrivée à la conclusion que la décision correcte était la norme de contrôle qu'il convenait d'appliquer.

H-1.4 La demanderesse a fait valoir que le fonctionnaire qui exécute les fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur à celui pour lequel il est rémunéré a droit à une rémunération provisoire pour son travail en vertu de la convention collective. De tels griefs ne seraient pas interdits par l'article 7 de la LRTFP, puisque l'arbitre serait appelé à déterminer si le fonctionnaire exécutait les fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur. Un telle demande serait à juste titre considérée comme ayant trait à une rémunération provisoire pour une période de temps déterminée plutôt qu'ayant trait à une reclassification ou à une réorganisation du milieu de travail.

H-1.5 L'article 7 de la LRTFP précise que « [l]a présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers ». Le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a le pouvoir de fixer les conditions d'emploi de ses employés en vertu du paragraphe 13(2) de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*. La demanderesse a fait valoir que ce pouvoir était moins large que les pouvoirs qui sont accordés au Conseil du Trésor par l'alinéa 7(1)*b*) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et qu'il n'inclut pas le pouvoir de « déterminer l'organisation de l'administration publique ».

H-1.6 La Cour n'a pas retenu cet argument. Elle a conclu que la différence relevée dans les lois ne faisait pas en sorte que l'article 7

de la LRTFP s'applique moins aux employés de l'ACIA, un *employeur distinct, qu'aux employés du Conseil du Trésor*. Le mot « employeur » qui figure à l'article 7 de la LRTFP est défini comme étant le Conseil du Trésor ou l'employeur distinct en cause. En outre, la définition de « fonction publique » au sens de la LRTFP s'applique également à l'ACIA car elle renvoie à l'« ensemble des postes qui sont compris dans les ministères ou autres secteurs de l'administration publique fédérale spécifiés à l'annexe I ». L'ACIA est mentionnée à l'Annexe I. La Cour a statué que le vaste pouvoir attribué à l'ACIA par le paragraphe 13(2) de la Loi sur l'ACIA doit être interprété comme l'autorisant à organiser son milieu de travail. Le fait que le mot « organisation » ne soit pas utilisé n'est pas fatal car l'ACIA s'est vu attribuer le pouvoir de fixer les conditions d'emploi des employés et de leur assigner leurs fonctions.

H-1.7 La Cour a statué que l'arbitre avait conclu à tort que le grief avait trait à la reclassification du poste, perdant ainsi la compétence qui lui était accordée par l'alinéa 92(1)*a*) de la LRTFP; les dispositions de la convention collective se rapportant à la rémunération provisoire renvoient expressément à la situation dans laquelle un employé est tenu d'exercer à titre intérimaire les fonctions d'une classification supérieure. Dans un tel cas, il est nécessaire de faire une comparaison entre les différents niveaux de classification. La Cour a indiqué qu'un employé aurait droit à une rémunération provisoire pour une période déterminée seulement. Si la demanderesse avait demandé une rémunération provisoire pour une période indéterminée, la Cour aurait pu en arriver à une conclusion différente. En outre, puisqu'il n'y avait aucune preuve que la demanderesse avait tenté d'obtenir une reclassification de son poste, son grief ne constituait pas une tentative détournée de faire indirectement par le biais de l'arbitrage ce qui ne pouvait être fait que par une procédure de grief portant sur la classification. En conséquence, la Cour a conclu que la question relevait de la compétence de l'arbitre. La décision de l'arbitre a été infirmée et l'affaire a été renvoyée pour réexamen.

H-2.1 Dans l'affaire *Fortin c. Conseil du Trésor*, 2001 CRTFP 101, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été déclaré excédentaire et mis à pied conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* à la suite d'un processus de l'ordre inverse du mérite.

D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, ce processus avait été vicié par la présence, au sein du comité d'évaluation, d'un ancien superviseur qui ne pouvait avoir été impartial. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une plainte à la Commission de la fonction publique. La plainte a été rejetée, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Il a par la suite déposé un grief, alléguant que son licenciement était en fait une mesure disciplinaire déguisée.

H-2.2 L'employeur a fait valoir que l'arbitre n'était pas compétent. Le grief se rapportant à un licenciement effectué sous le régime de la LEFP, le paragraphe 92(3) de la LRTFP interdisait le renvoi de la question à l'arbitrage. L'arbitre a examiné la preuve avant de convenir que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas un licenciement disciplinaire déguisé; il s'agissait plutôt d'une décision administrative prise de bonne foi, conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP. En conséquence, l'arbitre n'était pas compétent pour entendre le grief et l'a rejeté.

H-2.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Dans l'affaire *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 ACF 51, le juge de la Cour fédérale a examiné la validité de la procédure d'évaluation et il en est arrivé à la conclusion que la participation du superviseur dans la procédure de l'ordre inverse du mérite éliminait toute apparence d'impartialité ou d'objectivité. En conséquence, la Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire et renvoyé l'affaire aux fins de la tenue d'une nouvelle audition.

H-2.4 Il a été interjeté appel de cette décision. Dans l'affaire *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 376, la Cour d'appel fédérale a conclu que le juge de première instance avait commis une erreur en examinant la validité de la procédure d'évaluation. Cet examen et la conclusion qui s'en était suivie excédaient la portée de la compétence du juge. La décision relative à la nature équitable de la procédure d'évaluation avait été prise par la Commission de la fonction publique, et cette décision n'avait pas fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire. L'appel a été accueilli et la décision de l'arbitre a été rétablie.

H-3.1 L'affaire *Janveau c. Conseil du Trésor*, 2002 CRTFP 2,

portait sur l'effet de la reclassification sur l'appartenance à une unité de négociation et sur le droit à une « indemnité provisoire ». Dans cette affaire, le poste du fonctionnaire s'estimant lésé avait été reclassifié; il était passé du Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) au groupe Services techniques (TS), dont le taux de rémunération maximal était inférieur à celui du premier groupe. Les fonctionnaires occupant des postes qui appartiennent au groupe CS font partie de l'unité de négociation de ce groupe, dont l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) est l'agent négociateur. Les fonctionnaires occupant des postes qui relèvent du groupe TS font partie de l'unité de négociation de ce second groupe, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est l'agent négociateur. Un protocole d'entente (PE) conclu entre l'IPFPC et l'employeur prévoyait que les titulaires des postes reclassifiés à un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal était inférieur bénéficieraient d'un régime de protection salariale. À la suite de la reclassification, le fonctionnaire s'estimant lésé a continué de toucher l'indemnité provisoire dont le versement était prévu dans la convention collective du groupe CS, mais qui ne l'était pas dans la convention collective du groupe TS. L'employeur l'a informé qu'il n'y avait pas droit et qu'il prendrait des mesures pour recouvrer le montant payé en trop. Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief pour contester la décision de l'employeur. L'IPFPC a approuvé le renvoi du grief à l'arbitrage et il a représenté le fonctionnaire s'estimant lésé à l'audience.

H-3.2 L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit à une indemnité provisoire; le fonctionnaire s'estimant lésé avait commencé à faire partie de l'unité de négociation du groupe TS à la date de sa reclassification. À compter de ce moment-là, la convention collective du groupe CS avait cessé de s'appliquer à son égard, ainsi que le PE, puisque l'IPFPC n'était plus son agent négociateur. En outre, le PE portait sur des questions de rémunération, et l'indemnité provisoire ne faisait pas partie du traitement des fonctionnaires assujettis à la convention collective du groupe CS. Le grief a donc été rejeté.

H-3.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. La Cour a convenu avec l'arbitre que, dès la reclassification, le fonctionnaire s'estimant lésé avait cessé

de faire partie de l'unité de négociation du groupe CS et d'être membre de l'IPFPC. En outre, le PE conclu entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor n'accordait aucun droit aux fonctionnaires reclassifiés dans un poste représenté par un agent négociateur différent. La Cour a donc conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit au maintien de l'indemnité provisoire, et la demande de contrôle judiciaire a été rejetée. (*Janveau c. Procureur général du Canada*, 2003 CF 1337).

I

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Des procédures sont instituées sous le régime de l'article 129 du *Code canadien du travail* (le Code) dans les cas où un employé a refusé de travailler en raison d'un danger allégué dans le lieu de travail et où l'agent de sécurité détermine par la suite qu'il n'existe aucun danger. L'employé peut demander que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui doit sans délai examiner les circonstances de la décision et les motifs qui la sous-tendent, puis la confirmer ou formuler les directives appropriées auprès de l'employeur.

I-2 La tâche de prendre des décisions dans les affaires régies par l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en septembre 2000. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, cependant, la Commission a été appelée à se pencher sur une demande de réexamen d'une décision qu'elle avait rendue antérieurement en vertu de l'article 129.

I-3 Le requérant était un agent correctionnel qui avait exercé le droit qui lui est conféré par le Code de refuser de travailler lorsque l'employeur avait rétabli les rondes avec cellules ouvertes. Au terme de leur enquête, les agents de sécurité ont conclu qu'il n'existait aucun danger. À la demande du requérant, les agents de sécurité ont renvoyé leurs décisions à la Commission, qui a statué que les risques associés à la politique des rondes avec cellules ouvertes étaient inhérents aux fonctions d'un agent correctionnel, mais que l'employeur demeurait tenu de prendre des mesures

permettant que ces fonctions soient exécutées sans risque inutile. La Commission a émis des directives relativement aux procédures à suivre dans le cadre de ces rondes.

I-4 En 2003, le requérant a demandé à la Commission de réexaminer sa décision et il a présenté une nouvelle preuve à l'appui de sa demande. Les nouveaux renseignements étaient relatifs à un rapport dressé par un juge à la suite d'une enquête sur le décès d'un détenu. Dans ce rapport, le juge révélait que la GRC avait mené une opération d'infiltration en rapport avec le trafic de stupéfiants qui avait cours, et en arrivait à la conclusion que les stupéfiants avaient été introduits dans l'établissement dans le cadre de cette opération.

I-5 La Commission a retenu l'argument selon lequel il s'agissait d'une nouvelle preuve qui n'aurait pu raisonnablement être présentée lors de l'audience initiale. La Commission a conclu cependant que, si la nouvelle preuve avait été présentée à l'audience initiale, elle n'aurait pas eu de conséquences importantes et déterminantes sur la décision. Rien n'a démontré que l'opération d'infiltration en rapport avec le trafic de stupéfiants avait posé un danger accru par rapport aux risques inhérents aux fonctions d'un agent correctionnel au cours de la journée en question. La nouvelle preuve était de nature générale seulement et la preuve présentée lors de l'audience initiale indiquait que, la journée en question, rien d'inhabituel n'avait été remarqué dans la rangée. En conséquence, la demande a été rejetée (*Czmola c. Conseil du Trésor*, 2003 CRTFP 93).

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

I-6 Sous le régime de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie de cas où l'on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un employé au motif que ce dernier s'est prévalu des droits prévus dans la partie II du Code.

I-7.1 La Commission a été saisie d'une plainte de cette nature dans l'affaire *L. Kinhnicki et T. Dupuis c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 52. Informé qu'il y aurait un arrêt temporaire de l'approvisionnement en eau dans ses bureaux, l'employeur a convoqué une réunion des représentants de la

direction et du syndicat pour discuter de la situation; il a décidé d'apporter de l'eau en bouteille et de prendre des dispositions avec l'hôtel de ville situé près de là pour que les employés puissent y utiliser les toilettes. Les plaignants ont exprimé des réserves au motif que les extincteurs automatiques à eau ne fonctionnaient pas, que certains employés continuaient d'utiliser les toilettes au lieu de travail même si elles n'étaient plus hygiéniques, et que les dispositions prises relativement à des toilettes de rechange ne convenaient pas. Un agent de santé et la sécurité consulté au téléphone a déclaré qu'il n'existait aucun danger, mais il ne s'est pas rendu au lieu de travail avant le lendemain. Les plaignants ont informé l'employeur qu'à leur avis le lieu de travail n'était pas sûr, et ils ont quitté les lieux approximativement deux heures avant la fin de la journée de travail.

I-7.2 Après s'être rendu au lieu de travail, l'agent de santé et de sécurité a déterminé qu'il n'existait aucun danger, décision à l'encontre de laquelle les plaignants n'ont pas interjeté appel. L'employeur a déduit deux heures pour le travail qui n'avait pas été effectué. Les plaignants ont ensuite déposé une plainte en vertu de l'article 133 du Code, alléguant que l'employeur avait enfreint l'article 147 en déduisant les deux heures pour un travail qui n'avait pas été effectué du fait que les plaignants avaient exercé leurs droits en vertu du paragraphe 128.

I-7.3 L'arbitre a interprété de manière libérale le terme « danger » utilisé dans la partie II et elle a conclu que les employés avaient des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger. Elle a conclu également que les plaignants avaient satisfait aux exigences des articles 128 et 129 du Code et que le fait que l'agent de santé et de sécurité n'était pas présent au lieu de travail signifiait qu'aucune décision qu'un danger existait n'avait été prise conformément à l'article 129. Puisque la décision de l'employeur de réduire la paie des plaignants découlait de l'exercice par ces derniers de leurs droits en vertu du Code, l'arbitre a accueilli leur plainte et ordonné le remboursement de leur salaire et la suppression de toute mention de leur refus de travailler dans leurs dossiers du personnel.

I-8.1 Dans l'affaire *R. Boivin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 94, la Commission a été appelée à

déterminer si le « danger » au sens du Code visait également la santé mentale et le stress. Le plaignant a allégué que l'employeur avait pris des mesures contre lui parce qu'il avait refusé de travailler pour des motifs de sécurité. Le plaignant avait antérieurement déposé des griefs afin de protester contre le fait qu'on ne lui avait pas assigné du travail valable et, au cours d'une discussion avec l'employeur, il avait parlé de « perdre les pédales ». Suite à cela, l'employeur a décidé qu'une évaluation du risque personnel s'imposait. Avant que l'employeur ne puisse discuter des résultats avec le plaignant, celui-ci a déposé une plainte fondée sur la partie II du *Code canadien du travail* dénonçant l'inaction de son employeur face à sa charge de travail, ce qui constituait un danger pour sa santé. Une lettre a été remise au plaignant faisant état d'incidents au travail et de cinq conditions que le plaignant devrait respecter afin de remédier à ses commentaires et à ses actions. Le plaignant a immédiatement invoqué son droit de refuser de travailler en vertu des dispositions du Code, en indiquant que le danger pour sa santé était causé par le fait que la haute direction n'avait pas répondu à son grief en temps opportun. L'employeur a demandé au plaignant de consentir à être évalué par Santé Canada et il a accepté. Suite à cette évaluation, le fonctionnaire s'estimant lésé a été mis en congé de maladie jusqu'à novembre 2002, après quoi il est retourné au travail.

I-8.2 La Commission a déterminé que la situation stressante telle que présentée par le plaignant n'était pas le genre de problème de santé ou de sécurité que vise la partie II du Code. La Commission a statué que « danger » s'entendait au sens large, mais pas large au point d'englober un conflit interne ou le stress. La Commission a aussi statué que la jurisprudence dans le domaine n'avait pas nécessairement perdu sa pertinence suite aux modifications apportées au Code en 2000, mais que cela dépendait de l'objet de la décision. La Commission a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas de nature disciplinaire et qu'elles découlaient plutôt d'une inquiétude réelle de l'employeur relativement à l'aptitude du plaignant à travailler. En dernier lieu, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas autorisée à examiner la décision d'un agent de sécurité, puisque cette responsabilité incombait désormais à DRHC. La plainte a donc été rejetée.

APPENDICE

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
2	Agent négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
3	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus – Employeur : Conseil du Trésor
4	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus : Employeurs distincts
5	Unités de négociation
6	Griefs renvoyés à l'arbitrage du 1er avril 1999 au 31 mars 2004

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACEP	Association canadienne des employés professionnels
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des pilotes fédéraux du Canada
ASCTM	Association des services de communications et de trafic maritime
CEMTCM (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq. (C.-B.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCALCP	Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes
SCEP	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SICG	Syndicat international des communications graphiques
TCA	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 – TCA
UCCO-SACC-CSN	Union of Canadian Correctional Offices – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN
UTAC	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
APC	Agence Parcs Canada
APN	Administration du pipe-line du Nord
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières

BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
CCAP	Commission canadienne des affaires polaires
CCN	Commission de la capitale nationale
CCSN	Commission canadienne de sûreté nucléaire
CCT	Commission canadienne du tourisme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelle et en génie
CSARS	Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ECC	Enquêteur correctionnel Canada
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PEC	Placement Épargne Canada
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
PGIC	Pétrole et gaz des Indiens du Canada
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
TRNEE	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie

DIVERS

BFCB	Case des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada

1er avril 2003 – 31 mars 2004

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Droit Recherche Sciences appliquées et génie Services de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Navigation aérienne	Association des pilotes fédéraux du Canada
Services correctionnels	UNIONS OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN
Radiotélégraphie	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA
Traduction	Association canadienne des employés professionnels
Service extérieur	Association professionnelle des agents du Service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie technique	
Catégorie de l'exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie du soutien administratif	
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
postes de technologie de l'information	
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur - Administration des programmes et tous les employés désignés comme agents des programmes de subvention - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services financiers - Services d'information Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie de l'exploitation - BFC Montréal Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood Catégorie de l'exploitation - BFC Halifax	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
Tous les employés de la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)
(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économique, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Informatique	
Médecine vétérinaire	
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)	
Services des programmes et de l'administration	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE)	
Tous les fonctionnaires classés RL-5 à RL-7 sans égard à leurs échelles de rémunération qui ne sont pas exclus des négociations collectives	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

2

Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent 1er avril 2003 – 31 mars 2004

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Alliance de la Fonction publique du Canada	129 794	33
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	42 225	18
Association canadienne des employés professionnels	9 541	2
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des Agents Correctionnels du Canada – CSN	5 486	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 847	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 235	7
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 146	1
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 000	1
Guilde de la marine marchande du Canada	943	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce	702	13
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	664	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	645	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	459	1

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	331	1
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	168	1
Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2656	128	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	125	1
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	66	1
Syndicat international des communications graphiques (section locale 588M)	36	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	33	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	10	1
TOTAL	198 584	90

3

Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus
(Employeur : Conseil du Trésor)
1er avril 2003 - 31 mars 2004

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	28 739	3 686	32 425	11,37
AFPC	4	89 540	4 490	94 030	4,78
APASE	1	1 146	37	1 183	3,13
ACCTA	1	10	3	13	23,08
ACEP	2	9 541	518	10 059	5,15
FIOE, section locale 2228	1	1 000	15	1 015	1,48
GMMC	1	943	58	1 001	5,79
SICG	1	36	0	36	0,00
ACECM	1	66	0	66	0,00
CEMTCM (Est)	1	664	0	664	0,00
CMTCM (Esq. C.-B.)	1	645	0	645	0,00
TCA, section locale 2182	1	331	19	350	5,43
APFC	1	459	53	512	10,35
AGFFP	1	2 847	255	3 102	8,22
APCMC	1	168	2	170	1,18
UCCO-SACC-CSN	1	5 486	507	5 993	8,46
TOTAL	**25**	**141 621**	**9 643**	**151 264**	**6,37**

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts) 1er avril 2003 - 31 mars 2004

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFPC	2	134	19	153	12,42
SGCT	1	125	5	130	3,85
SCFP, section locale 2656	2	128	18	146	12,33
TOTAL	5	387	42	429	9,79
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFPC	4	1 666	13	1 679	0,77
AECR	7	2 235	53	2 288	2,32
TOTAL	11	3 901	66	3 967	1,66
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL					
AFPC	2	400	12	412	2,91
TOTAL	2	400	12	412	2,91
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	176	5	181	2,76
TOTAL	2	176	5	181	2,76
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES					
SFPC	15	711	s.o.	711	s.o.
TUAC	13	702	s.o.	702	s.o.
SESSH	1	33	s.o.	33	s.o.
TOTAL	29	1 446	s.o.	1 446	s.o.
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA					
AFPC	1	26	0	26	0,00
TOTAL	1	26	0	26	0,00

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	1	340	22	362	6,08
AFPC	1	27	3	30	10,00
TOTAL	2	367	25	392	6,38
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	2	2 321	0	2 321	0,00
TOTAL	2	2 321	0	2 321	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
IPFPC	1	263	44	307	14,33
TOTAL	1	263	44	307	14,33
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE					
AFPC	1	379	80	459	17,43
TOTAL	1	379	80	459	17,43
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
IPFPC	3	1 487	96	1 583	6,06
AFPC	1	3 752	158	3 910	4,04
TOTAL	4	5 239	254	5 493	4,62
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA					
AFPC	1	25 895	492	26 387	1,86
IPFPC	1	9 596	225	9 821	2,29
TOTAL	2	35 491	717	36 208	1,98
AGENCE PARCS CANADA					
AFPC	1	5 359	353	5 712	6,18
TOTAL	1	5 359	353	5 712	6,18
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS					
AFPC	1	1 000	s.o.	1 000	s.o.
TOTAL	1	1 000	s.o.	1 000	s.o.
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ					
AFPC	1	208	0	208	0,00
TOTAL	1	208	0	208	0,00
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	26	2	28	7,14
TOTAL	0	26	2	28	7,14

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	325	0	325	0,00
TOTAL	0	325	0	325	0,00
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	582	0	582	0,00
TOTAL	0	582	0	582	0,00
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	25	0	25	0,00
TOTAL	0	25	0	25	0,00
ADMINISTRATION DU PIPE-LINE DU NORD					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	0	1	1	100,00
TOTAL	0	0	1	1	100,00
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	0	5	5	100,00
TOTAL	0	0	5	5	100,00
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	14	0	14	0,00
TOTAL	0	14	0	14	0,00
PLACEMENTS ÉPARGNE CANADA					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	34	0	34	0,00
TOTAL	0	34	0	34	0,00
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA					
AUCUN AGENT NÉGOCIATEUR	0	77	0	77	0,00
TOTAL	0	77	0	77	0,00
TOTAL	**65**	**58 046**	**1 606**	**59 652**	**2,69**

5

Unités de négociation
1er avril 2003 - 31 mars 2004

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production et de la réparation des navires (Est)	66		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	10		ACCTA
Droit	90		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	8 496		ACEP
Électronique	1 000		FIOE, section locale 2228
Enseignement et bibliothéconomie	1 125		AFPC
Enseignement universitaire	168		APCMC
Gestion financière	2 847		AGFFP
Navigation aérienne	459		APFC
Officiers et officières de navires	943		GMMC
Radiotélégraphie	331		TCA, section locale 2182
Recherche	2 706		IPFPC
Réparation des navires (Est)	664		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	645		CMTCM (Esq. C.-B.)
Sciences appliquées et génie	7 934		IPFPC
Service extérieur	1 146		APASE
Services correctionnels	5 486		UCCO-SACC-CSN
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	36		SICG
Services de l'exploitation	10 675		AFPC
Services de santé	1 776		IPFPC
Services des programmes et de	67 817		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
l'administration			
Services techniques	9 923		AFPC
Systèmes informatiques	11 020		IPFPC
Traduction	1 045		ACEP
Vérification, commerce et achat	5 213		IPFPC
		141 621	
Employeur: Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	379		AFPC
		379	
Employeur : Office national de l'énergie			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	263		IPFPC
		263	
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	128		IPFPC
Catégorie du soutien administratif	120		SCFP, section locale 2656
Catégorie de l'exploitation	8		SCFP, section locale 2656
Catégorie scientifique et professionnelle	6		IPFPC
Catégorie technique	125		SGCT
		387	
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	26		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 475		IPFPC
Bibliothéconomie	74		IPFPC
Catégorie de l'exploitation			
- surveillants	6		AECR
– non-surveillants	104		AECR
Catégorie technique	1 123		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	299		AECR
Services administratifs	167		AECR
Services d'information	112		IPFPC
Soutien administratif	510		AECR
Traduction	5		IPFPC
		3 901	
Employeur : Centre de sécurité des télécommunications			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 000		AFPC
		1 000	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada			
Groupe Professionnels de la vérification	248		AFPC
Groupe Soutien à la vérification	152		AFPC
		400	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie de l'administration et du Service extérieur	123		AFPC
Catégorie du soutien administratif	53		AFPC
		176	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville	29		AFPC
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa	198		AFPC
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation – BFC Valcartier	144		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden	119		STUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox	57		STUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	63		TUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	70		STUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown	12		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown	71		STUAC (section locale 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay	53		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood	41		STUAC (section locale 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Halifax	80		STUAC (section locale 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	119		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Montréal	65		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	6		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	32		STUAC (section locale 175)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	63		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	12		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	41		STUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	50		UTACM (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	16		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	68		STUAC (section locale 175)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	4		STUAC (section locale 832)
Tous les employés de la cafétéria - QGDN Ottawa	33		SESSH (section locale 261)
		1 446	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada			
Catégorie du soutien administratif	26		AFPC
		26	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif	208		AFPC
		208	
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières			
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	340		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	27		AFPC
		367	
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques			
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	966		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	1 355		AFPC
		2 321	
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique	811		IPFPC
Informatique	136		IPFPC
Médecine vétérinaire	540		IPFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 752		AFPC
		5 239	
Employeur : Agence Parcs Canada			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	5 359		AFPC
		5 359	
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada			
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	25 895		AFPC
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	9 596		IPFPC
		35 491	
Total	**198 584**	**198 584**	

6

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1999 au 31 mars 2004

	Questions d'interprétation al. 92(1)*a*)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)*b*) et *c*)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2003-2004	1 659	234	17	1 910
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 2004				
	22 602	11 363	678	34 643